

# Univerzita Karlova v Praze

## 1. lékařská fakulta

Specializace ve zdravotnictví

Intenzivní péče



**Bc. Albena Atanasova**

Zaměstnávání cizinců ve zdravotnickém zařízení

*Cizinci v českém zdravotnictví*

Employment of foreigners in the medical facilities

*Foreigners in the Czech health service*

Diplomová práce

Vedoucí závěrečné práce / Školitel: Mgr. Eva Prošková

Praha, 2011

## **Prohlášení:**

Prohlašuji, že jsem závěrečnou práci zpracovala samostatně a že jsem řádně uvedla všechny použité informační zdroje. Současně dávám svolení k tomu, aby tato závěrečná práce byla archivována v Ústavu vědeckých informací 1. lékařské fakulty Univerzity Karlovy v Praze a zde užívána ke studijním účelům. Za předpokladu, že někdo použije tuto práci pro svou přednáškovou nebo publikační aktivitu, zavazuje se, že bude tento zdroj informací řádně citovat.

Souhlasím se zpřístupněním elektronické verze mé práce v Digitálním repozitáři Univerzity Karlovy v Praze (<http://repozitar.cuni.cz>). Práce je zpřístupněna pouze v rámci Univerzity Karlovy v Praze.

Souhlasím

V Praze, 25. 04. 2011

**Bc. ALBENA ATANASOVA**

## **Poděkování**

Děkuji své vedoucí závěrečné práce a školitelce paní Mgr. Evě Proškové za pomoc a cenné rady při vypracování mé diplomové práce a za odborné vedení při získávání materiálů a jejich zpracování do této práce.

V Praze, 25. 04. 2011

**Bc. ALBENA ATANASOVA**

ATANASOVA, Albena. *Zaměstnávání cizinců ve zdravotnickém zařízení.*  
[*Employment of foreigners in the medical facilities*]. Praha, 2011. 76 s., 5 příl.  
Diplomová práce (Mgr.). Univerzita Karlova v Praze, 1. lékařská fakulta, Ústav  
teorie a praxe v ošetrovatelství. Vedoucí práce Prošková, Eva.

# **Abstrakt**

Témata: Zaměstnávání cizinců ve zdravotnickém zařízení

Diplomová práce

Vedoucí: Mgr. Eva Prošková

Řešitel: Bc. Albena Atanasova

Obor práce: Intenzivní péče

Předmětem této diplomové práce je charakterizovat požadavky na legální pobyt, zaměstnání a uznávání kvalifikací cizinců. Práce mapuje současný stav zaměstnávání cizinců v českých zdravotnických zařízeních.

V teoretické části je zpracována literatura související s mezinárodní migrací zdravotnických pracovníků, pobytem, pravidly pro zaměstnání a uznání kvalifikací. Cílem praktické části je zjištění stavu dvou zdravotnických zařízení a jejich srovnání z hlediska faktického stavu kvantitativně i z hlediska struktury profesí a pracovního zařazení cizinců. Práce dále zjišťuje, zda a popřípadě proč, jsou porušovány právní předpisy.

Klíčová slova: pobyt cizinců, zaměstnávání cizinců, uznávání kvalifikací, zdravotnické zařízení, zdravotnický pracovník

## **Summary**

The subject of this diploma thesis is to characterize the requirements on legal stay of foreign employees in the Czech Republic, their employment and recognition of their qualification.

Topics found in the literature and associated to international migration of employees in medical facilities, topics associated to their legal stay in the Czech Republic, rules of employing them and rules of recognition of their qualification are described in theoretical part of my diploma thesis. The main goal of the practical part is to find out what is the state in 2 medical facilities which took part in my research. And to compare them from the perspective of their quality, according to the structure of all professions and work adjustment of foreign employees. Also to find out if and eventually why the legal regulations are contravened.

Keywords: stay of foreigners, employment of foreigners, recognition of qualification, medical facilities, hospital staff.

# Obsah

<b>ÚVOD.....</b>	<b>9</b>
<b>1. Zaměstnávání cizinců .....</b>	<b>9</b>
<b>I TEORETICKÁ ČÁST .....</b>	<b>10</b>
<b>2. Cizinci v České republice .....</b>	<b>10</b>
2.1. Historie zaměstnávání cizinců v České republice .....	10
2.2. Vývoj migrace a zaměstnávání cizinců .....	11
2.3. Aktuální stav cizinců na území ČR z pohledu zaměstnanosti .....	13
2.4. Právní normy týkající se cizinců na území České republiky .....	14
2.5. Mezinárodněprávní závazky ČR týkající se cizinců .....	15
<b>3. Druhy pobytu na území ČR.....</b>	<b>18</b>
3.1. Krátkodobý pobyt.....	18
3.2. Dlouhodobý pobyt .....	19
3.3. Trvalý pobyt .....	20
3.4. Resident .....	20
<b>4. Zaměstnávání cizinců v ČR .....</b>	<b>22</b>
4.1. Základní právní předpisy a zaměstnávání .....	22
4.2. Obecné informace o zaměstnávání cizinců .....	22
4.3. Postup cizince směřující k realizaci jeho zaměstnání na území ČR .....	24
4.4. Aktuální stav požadavků na pracovní místa ve zdravotnictví.....	28
4.5. Právní normy upravující vzdělávání a uznávání kvalifikace cizinců .....	29
4.6. Zprostředkování zaměstnání.....	30
4.7. Nelegální zaměstnávání cizinců v České republice .....	31
<b>5. Přestupky.....</b>	<b>33</b>
5.1. Přestupky .....	33
5.2. Správní delikty.....	33
5.3. Trestný čin.....	34
<b>6. Státní orgány dohlížející nad zaměstnáváním cizinců .....</b>	<b>35</b>
<b>7. Uznání předchozího studia a práce – uznání kvalifikace .....</b>	<b>37</b>
7.1. Obecně o uznávání kvalifikací .....	37

7.2.	Uznávání kvalifikací žadatelů ze zemí EU – usazené osoby.....	39
7.3.	Uznávání kvalifikací žadatelů ze zemí EU – hostující osoby .....	42
7.4.	Uznávání kvalifikací žadatelů ze třetích zemí .....	43
7.5.	Jazyková způsobilost .....	45
7.6.	Jiní odborní pracovníci ve zdravotnických zařízeních.....	46
<b>II. PRAKTICKÁ ČÁST .....</b>		<b>47</b>
1.	<b>Cíle.....</b>	<b>47</b>
2.	<b>Hypotézy.....</b>	<b>48</b>
3.	<b>METODIKA .....</b>	<b>50</b>
3.1.	Dotazníky.....	50
4.	<b>VÝSLEDKY.....</b>	<b>52</b>
4.1.	Zdravotnické zařízení „A“ .....	52
4.2.	Zdravotnické zařízení „B“ .....	54
4.3.	Zdravotnická zařízení „A“ a „B“ celkem .....	56
4.4.	Dotazník zaměřený na zaměstnané cizince ve zdravotnických zařízeních „A“ a „B“ .....	59
4.5.	Výsledky z dotazníku pro zaměstnané cizince ve zdravotnických zařízeních „A“ a „B“ ....	60
5.	<b>DISKUZE .....</b>	<b>70</b>
5.1.	Vyhodnocení cíle .....	70
5.2.	Vyhodnocení hypotéz.....	71
6.	<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>77</b>
<b>POUŽITÁ LITERATURA.....</b>		<b>80</b>
<b>SEZNAMY .....</b>		<b>86</b>
<b>PŘÍLOHY .....</b>		<b>90</b>



# ÚVOD

## ***1. Zaměstnávání cizinců***

Tato práce má charakterizovat požadavky na legální pobyt cizinců v České republice (dále ČR), jejich zaměstnávání a uznávání kvalifikací ve zdravotnictví. Práce mapuje současný stav zaměstnávání cizinců v českých zdravotnických zařízeních na území ČR v kontextu s minulostí práce cizinců. Zabývá se právní úpravou všeobecných podmínek pobytu cizinců v České republice a specifiky jejich zaměstnávání ve zdravotnictví. Soustředí se na shrnutí poznatků o administrativní náročnosti k získání pracovního povolení v ČR s přihlédnutím a specifiky zaměstnávání cizinců ve zdravotnictví ČR.

Snaží se analyzovat vývoj pracovní migrace, dodržování pracovně právních předpisů, kvalifikace a způsobilosti cizinců pracujících ve zdravotnictví. Tato práce konkrétně analyzuje stav zaměstnávání cizích státních pracovníků ve vybraných zdravotnických zařízeních; na základě této analýzy chci ve své práci ukázat na současný stav zaměstnávání cizinců ve zdravotnictví České republiky a upozornit na některé důležité aspekty této problematiky.

Praktická část práce ukazuje konkrétní situaci v pražském regionu, na základě provedené analýzy a dotazníkového šetření mezi zdravotnickými zařízeními a zaměstnanými cizinci.

Z vlastní zkušenosti jsem jako cizí státní příslušnice celý proces získávání víza, pracovního povolení, studia - a vlastního zaměstnání v ČR zažila. To byl také důvod, proč jsem si zvolila toto téma své diplomové práce.

# I TEORETICKÁ ČÁST

## 2. *Cizinci v České republice*

### 2.1. Historie zaměstnávání cizinců v České republice

Zaměstnávání cizinců v ČR a v bývalém Československu má historii i tradici. Již za období první republiky byly zaměstnávány velké skupiny cizinců. V období socialismu Československo pomáhalo se zaměstnáváním cizinců zejména z Polska, Vietnamu, Kuby ale i některých afrických zemí a zemí latinské Ameriky.

Naše země vychovávala pro své zahraniční partnery a spojence na svých školách techniky, inženýry, lékaře ale i kulturní, pedagogické a vojenské odborníky a specialisty. Česká republika významnou měrou posilovala řadu rozvojových zemí o odborníky v jednotlivých profesích a zajistila vyšší kvalitu vzdělání v mnoha zemích světa.

Zásadní změna ve vzdělávání a zaměstnávání cizích státních příslušníků nastala v ČR po roce 1990, kdy došlo postupně k otevření hranic Československa a později, po odtržení Slovenské republiky, České republiky, jak pro české občany směrem ven, tak i pro cizí státní příslušníky směrem do ČR. Souběžně s tímto procesem otevírání se světu muselo nezbytně dojít k zásadním změnám v legislativě oproti bývalému Československu, které nemuselo v rámci původní Rady vzájemné hospodářské pomoci tyto procesy řešit.

Po otevření hranic došlo k významnému nárůstu počtu cizinců v České republice, zejména z okolních zemí Polska, Ukrajiny, Bulharska, Rumunska ale i Vietnamu. Došlo k nárůstu imigrantů z arabských zemí a z Afriky. Do ČR přišli i imigranti z Mongolska, Moldávie atd.

Celkově došlo k nárůstu dlouhodobě pobývajících cizinců v České republice na pětinasobek původního, dlouhodobě stabilizovaného počtu cizích státních příslušníků až na více jak 400 tisíc lidí. K dalšímu nárůstu cizinců došlo po připojení ČR

k Schengenskému prostoru, kde již nejsou pro obyvatele Evropské unie hranice mezi jednotlivými státy žádnou překážkou, a je umožněn volný pohyb osob.<sup>1</sup>

## **2.2. Vývoj migrace a zaměstnávání cizinců**

Od vzniku samostatné České republiky prošla situace v oblasti migrace pracovních sil zásadním vývojem. Historická data zaznamenávají první příchody imigrantů za prací, zejména z Ukrajiny, kde se jednalo převážně o inteligenci a skupiny vysokoškoláků, již během druhé poloviny devatenáctého století.<sup>2</sup>

S další významnou vlnou migrace se setkáváme v období po druhé světové válce, kde se jedná převážně o řecké přistěhovalce, jež jsou nuceni opustit svou zemi kvůli občanské válce na území Řecka v letech 1946 – 1949.<sup>3</sup>

Poté, v době komunistického vládnutí, byli vysíláni do Československa za studiem i za prací převážně občané bývalých socialistických států. To se týká také Vietnamské menšiny, jež přicházela na naše území ve třech vlnách. První vlna proběhla v letech 1974 – 1979, ihned následována druhou a třetí vlna migrace za dob komunistické éry končí rokem 1989. Celou tuto skupinu vietnamských přistěhovalců, jež zůstala na území tehdejšího Československa, můžeme označit za starousedlíky. Ti, kteří přicházejí po roce 1990, jsou buď jejich rodinní příslušníci, nebo zcela nově příchozí imigranti motivovaní byznysem.<sup>4</sup>

V době komunistického režimu však platily pro cizince odlišné zákony než v dnešní době. Za cizince byla považována osoba, která není podle zákona Československé socialistické republiky (dále ČSSR) jejím občanem<sup>5</sup>. Tato formulace je platná i dnes pro Českou republiku.

---

<sup>1</sup> BOUŠKOVÁ, E. *Pracovní migrace cizinců v České republice v 70. až 90. letech*

<sup>2</sup> TRBOLA, R., a RÁKOCZYOVÁ, M., *Vybrané aspekty z života cizinců v České republice, kap. 4*

<sup>3</sup> ANTHULA, B., *Řekové v českých zemích 1948-2000*

<sup>4</sup> TRBOLA, R., a RÁKOCZYOVÁ, M., *Vybrané aspekty z života cizinců v České republice, kap. 7*

<sup>5</sup> § 1 odst. 3) zákona č. 68/1965 Sb. o pobytu cizinců na území Československé socialistické republiky

Cizinec směl vstoupit na území Československé socialistické republiky a zdržovat se zde pouze v případě platných cestovních dokladů, opatřených platným československým vízem s výjimkou, pokud mezinárodní smlouvy nestanovily jinak<sup>6</sup>. Víza mohla vydávat Ministerstvo zahraničních věcí, Ministerstvo vnitra a orgány jimi zmocněné. Tyto orgány mohly platnost víza prodloužit nebo zrušit.<sup>7</sup>

Po ukončení Československého víza směl cizinec pobývat na území ČSSR jen s platným povolením k pobytu. To bylo vydáváno za podmínky, že bylo možné stanovit i dodatečně. Na udělení povolení k pobytu nebyly právní nároky.<sup>8</sup>

Pobyt mohl být zakázán cizincům, kteří porušili československé zákony a předpisy. O zákazu pobytu na území ČSSR rozhodovaly orgány zmocněné Ministerstvem vnitra. Takový cizinec musel opustit území ČSSR v určené přiměřené lhůtě. Cizinec zdržující se na území ČSSR neoprávněně mohl být vyhoštěn.<sup>9</sup>

V té době by se mohl člověk bezdůvodně ocitnout v pozici osoby podezřelé, o které by tehdejší režim rozhodl, že je nežádoucí na území státu a byl by následně vyhoštěn. Takové usnesení bývalo definitivní, a dotyčná osoba by neměla žádnou právní možnost obhajoby. Sám o sobě se tehdejší komunistický režim v mnoha aspektech lišil od následné demokratizace společnosti.

Od 1. října 1992 nabyl v platnost zákon 123/1992 Sb. o pobytu cizinců na území České a Slovenské federativní republiky (dále ČSFR), kde jeho první část upravuje základní ustanovení. Požadavky na cizince se v podstatě nemění, s malými výjimkami týkajícími se osob se statutem uprchlíka a také u cizinců, u kterých nebyla povinnost při krátkodobém pobytu udělení víza. Při překročení hranic ČSFR osobami, které nemusely mít vízum, měly tyto povinnost na vyžádání předložit částku potřebnou na krytí nezbytných nákladů na dobu svého pobytu na území ČSFR. Jinou alternativou bylo předložit pozvánku od osoby žijící na území ČSFR,

---

<sup>6</sup> § 1 odst. 1) zákona č. 68/1965 Sb. o pobytu cizinců na území ČSSR

<sup>7</sup> § 1 odst. 2) zákona č. 68/1965 Sb. o pobytu cizinců na území ČSSR

<sup>8</sup> § 2 odst. 1), 2), 3) zákona č. 68/1965 Sb. o pobytu cizinců na území ČSSR

<sup>9</sup> § 3 zákona č. 68/1965 Sb. o pobytu cizinců na území ČSSR

kteřá se zároveň zavazuje postarat se o dotyčného cizince po dobu jeho návštěvy. Druhá část zákona rozdělovala krátkodobý, dlouhodobý a trvalý pobyt. Také stanovila podmínky pro ukončení, zánik pobytu a neudělování, či zákaz pobytu, dokonce i vyhoštění. Popisovala také povinnosti cizinců za doby pobytu na území ČSFR.

S rozdělením ČSFR ke dni 31. 12. 1992 a vznikem ČR dne 1. 1. 1993 se upravil i právní systém, ale podmínky pro cizince zůstaly v podstatě neměnné.

Na počátku 90. let minulého století byla Česká republika považována spíše za zdrojovou zemi a pro cizince nezajímavou lokalitu. Ke změně došlo na přelomu 20. a 21. století, kdy Česká republika zaznamenala velký příliv žadatelů o mezinárodní ochranu a tranzitujících cizinců, až se postupně stala zemí, která je pro cizince migrující za prací a obchodem cílovou zemí pro dlouhodobé či trvalé usazení. Při porovnání počátečního stavu v roce 1993, kdy na území České republiky pobývalo přibližně 80 000 cizinců s různými formami pobytu a nejaktuálnějších údajů z posledního čtvrtletí roku 2008, kdy v České republice žilo již téměř 425 000 legálně pobývajících cizinců, je patrné, že mezinárodní migrace a cizinci samotní jsou a musí být jedním z pečlivě řešených témat.<sup>10</sup>

Velmi významná změna nastala po přistoupení České republiky do Evropské unie (dále EU) v květnu roku 2004, kdy se oboustranně otevřely hranice mezi členskými státy EU a České republiky a následně po vstupu ČR do tzv. Schengenského prostoru 21. prosince 2007, kdy došlo k úplnému uvolnění pohybu osob v rámci tohoto prostoru Evropské Unie.

### **2.3. Aktuální stav cizinců na území ČR z pohledu zaměstnanosti**

Po vstupu České republiky do Evropské unie se změnil zájem cizinců o pobyt a působení na území ČR. Přičlenění ČR k EU s sebou přineslo mimo jiné otevření trhu práce, a to nejen pro občany ostatních zemí EU, ale také pro cizince třetích zemí.

---

<sup>10</sup> PETYOVSKÝ T., *Správně právní aspekty zaměstnávání cizinců*

Podle statistických údajů dlouhodobě dochází ke zvyšování počtu příchozích cizinců. K datu 31. 12. 2009 bylo na území ČR hlášeno 295 603 státních příslušníků z třetích zemí, tj. 68,2% z celkového počtu 433 305 cizinců pobývajících na území ČR. Jejich celkový podíl na obyvatelstvu ČR dosáhl 2,8%.

Většina cizinců pocházejících ze zemí mimo EU, konkrétně 169 688 osob (57,4%) pobývá v ČR přechodně na základě dlouhodobého víza nebo povolení k pobytu. Na základě povolení k trvalému pobytu žije na území ČR 125 915 osob (42,6%) z celkového počtu cizinců třetích zemí. Není ale zaznamenána změna v zastoupení nejvýznamnějších skupin cizinců, kde největší počet tvoří občané Ukrajiny, Vietnamu a Ruska.

Z pracovního hlediska je více než polovina těchto cizinců registrovaná jako výdělečně činná (162 077), pouze 91 394 cizinců působí na trhu práce jako zaměstnaní.<sup>11</sup>

V současnosti stále dochází ke zvyšování počtu přistěhovalců z třetích zemí. Důvodů, proč přicházejí cizinci do ČR, je mnoho. Často se do ČR stěhují za vzděláním. I v případě, že vzdělání nedokončí, mají po letech příznivější podmínky pro usazení na území ČR a získání českého občanství. Lze předpokládat, že ČR a ostatní země EU budou i nadále představovat cílovou lokalitu pro občany třetích zemí.

## **2.4. Právní normy týkající se cizinců na území České republiky**

Právní režim žadatele o azyl a azylanta je definován zákonem č. 325/1999 Sb. o azylu, cizinci s povoleným trvalým a přechodným pobytem pak spadají pod právní režim zákona č. 326/1999 Sb. o pobytu cizinců na území ČR (dále "cizinecký zákon").<sup>12</sup> Tento zákon za cizince označuje každou fyzickou osobu, která není

---

<sup>11</sup> <http://www.komora.cz/pomahame-vasemu-podnikani/pripominkovani-legislativy-2/nove-materialy-k-pripominkam-1/nove-materialy-k-pripominkam/331-10-navrh-koncepcie-integrace-cizincu-na-uzemi-cr-r-2011-t-4-1-2011.aspx>

<sup>12</sup> <http://www.poradna-prava.cz/folder05/pravni-ramec-postaveni-cizincu.pdf>

státním občanem ČR<sup>13</sup>, aniž by dále cizinecký zákon rozlišoval, je-li tato fyzická osoba státním občanem jiného státu, či je bez státní příslušnosti.

V roce 2003 přijala Česká republika zákon č. 221/2003 Sb. o dočasné ochraně cizinců, kterým do českého právního řádu implementovala Směrnici Rady 2001/55/ES o minimálních normách pro poskytování dočasné ochrany v případě hromadného přílivu vysídlených osob a o opatřeních k zajištění rovnováhy mezi členskými státy při vynakládání úsilí v souvislosti s přijetím těchto osob.

## **2.5. Mezinárodněprávní závazky ČR týkající se cizinců**

Jedním z hlavních dokumentů, kde jsou explicitně zakotvena konkrétní práva cizinců, je Evropská úmluva o lidských právech a protokol k ní č. 209/1992 Sb. Dále jsou práva cizinců zakotvena v mnohostranných mezinárodních smlouvách. Jedná se zejména o Úmluvu OSN o právním postavení osob bez státní příslušnosti, Úmluvu RE o účasti cizinců na veřejném životě na místní úrovni (ETS 144). Z hlediska ústavněprávního je naprosto neopominutelné nezmínit i Listinu základních práva a svobod č. 2/1993 Sb., ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb. (dále jen "Listina"), která jde nedílnou součástí ústavního pořádku ČR. Další dokument, který poukazuje na práva cizinců je Amsterodamská smlouva. V rámci použití této smlouvy, aniž jsou dotčena její zvláštní ustanovení, je zakázána jakákoli diskriminace na základě státní příslušnosti<sup>14</sup>

### **2.5.1. Evropská úprava zaměstnávání cizinců**

Dnem přistoupení České republiky k EU začala být pro Českou republiku závazná celá řada norem platných v rámci společenství. Mimo jiné se jedná o právní předpisy,

---

<sup>13</sup> § 1 odst. 2) cizineckého zákona

<sup>14</sup> Čl. 12 Amsterodamské smlouvy

které upravují volný pohyb osob na území EU, volný pohyb pracovníků a podmínky při ucházení se o nabízená pracovní místa.

Při pobývání a zaměstnávání na území členského státu platí právní a správní předpisy, jež jsou platné pro vlastní státní příslušníky, neplatí ale pro zaměstnance ve veřejné správě. Jsou přijímány řady legislativních kroků k odstranění administrativních postupů v praxi, upravující již dříve sjednané dohody mezi členskými státy pro přístup k volným pracovním místům.

Jedním z klíčových dokumentů, který upravuje práva cizinců v souvislosti se zaměstnáváním na území ČR je Amsterodamská smlouva, která byla podepsána 2. října 1997, v platnost vstoupila 1. května 1999 a mění určitá ustanovení ve Smlouvě o EU, ve smlouvách zakládajících Evropská společenství a v souvisejících právních aktech. Smlouva mj. obsahuje ustanovení, podle které: jsou zakázána omezení svobody usazování pro státní příslušníky jednoho členského státu na území státu druhého.<sup>15</sup> Smlouva také zakotvuje princip volného pohybu pracovních sil. Volný pohyb pracovníků uvnitř Společenství je zajištěn. Volný pohyb zahrnuje, pokud jde o zaměstnání, odměnu za práci a jiné pracovní podmínky, zrušení jakékoli diskriminace mezi pracovníky založené na státním občanství.<sup>16</sup>

Za účelem usnadnění přístupu osob, článek 47 odst. 1 směrnice o ES upravuje vzájemné uznávání diplomů, osvědčení a jiných dokladů o kvalifikaci. Se zavedením uznávání diplomů a kvalifikací došlo k usnadnění jak pohybu, tak i zaměstnávání osob. Co se týče lékařských i ostatních zdravotnických povolání, záleží na postupném odstraňování a koordinaci podmínek pro výkon těchto povolání v jednotlivých zemích EU. Je snaha k dosažení úplně srovnatelných vzdělávacích procesů v zemích EU. Komunitární právo zakazuje členským zemím vzdělávat tyto profese odlišným způsobem.<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup> Článek 43 Amsterodamské smlouvy

<sup>16</sup> Článek 39 Amsterodamské smlouvy

<sup>17</sup> PROŠKOVÁ, E., BRÚHA, D., *Zdravotnická povolání*



Čl. 47 odst. 1 Smlouvy o ES stanoví, že vzájemné uznávání diplomů a ostatních kvalifikací, které jsou v každém členském státě požadovány pro získání přístupu k regulovaným povoláním, může být využito ke zjednodušení svobody usazování a poskytování služeb (rozhodnutí Rady 85/368/EHS a usnesení Rady ze dne 28. října 1999). Odstavec 2 stanoví nutností koordinovat vnitrostátní předpisy o přístupu k určitým povoláním a jejich výkonu včetně minimální harmonizace těchto předpisů, především co se týče přípravy na požadované kvalifikace. Podle odstavce 3 je v případech, kde je taková harmonizace příliš složitá, podmínkou pro vzájemné uznávání koordinace podmínek pro jejich výkon v jednotlivých členských státech.<sup>18</sup>

Harmonizace uznávání kvalifikací probíhá rychleji právě ve zdravotnictví, protože požadavky na odbornost a zvláště přípravné kurzy se v jednotlivých zemích příliš neliší. Stěžejním dokumentem je zde bezpochyby Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2005/36/ES ze dne 6. července 2005 o uznávání odborných kvalifikací.

---

<sup>18</sup> [http://circa.europa.eu/irc/opoce/fact\\_sheets/info/data/market/market/article\\_7193\\_cs.htm](http://circa.europa.eu/irc/opoce/fact_sheets/info/data/market/market/article_7193_cs.htm)

### **3. Druhy pobytu na území ČR**

Cizinecký zákon upravuje dvě formy pobytu na území ČR, a to přechodný a trvalý. Cizinec může pobývat na území ČR přechodně:

- (a) bez víza
- (b) na základě uděleného krátkodobého víza, dlouhodobého víza, diplomatického víza, nebo zvláštního víza,
- (c) na základě povolení k přechodnému pobytu,
- (d) na základě výjezdního příkazu <sup>19</sup>

Cizinecký zákon dále operuje s pojmy jako je například vízum, krátkodobý či dlouhodobý pobyt apod., které je pro pochopení dalšího textu třeba vysvětlit.

Vízum je dokument povolující vstup do země, která vízum vydala. Je vydáno na určité konkrétní, předem stanovené období a vymezuje též důvod pobytu. Může mít formu razítka nebo formuláře vlepeného do cestovního pasu, někdy je také vydáno jako samostatný dokument.<sup>20</sup>

Rozlišují se krátkodobá víza (do 90 dnů) a dlouhodobá víza (nad 90 dnů). O vízum musí žádat každý cizinec, pokud není občanem státu EU, nebo není od této povinnosti osvobozen, což je možné pouze u krátkodobých víz.

#### **3.1. Krátkodobý pobyt**

Krátkodobým pobytem cizince se míní pobyt na území, který nepřekročí dobu tří měsíců, například za účelem turistiky, ozdravného pobytu, návštěvy nebo krátkodobý pracovní pobyt.

Krátkodobým vízem je:

---

<sup>19</sup> §17 cizineckého zákona

<sup>20</sup> <http://cs.wikipedia.org/wiki/Vízum>

- (a) letištní vízum - typu A,
- (b) průjezdní vízum – typu B,
- (c) vízum k pobytu do 90 dnů – vízum typu C.
- d) vízum typu A, B nebo C udělené smluvním státem, které jeho držitele opravňuje k pobytu i na území jiného smluvního státu (dále jen „jednotné schengenské vízum“).<sup>21</sup>

Víza typu A, B, C jsou při splnění zákonem stanovených podmínek udělována jako jednotná schengenská víza. Cizinec může na území ČR pobývat též na základě jednotného schengenského víza vydaného jiným smluvním státem Schengenské úmluvy.<sup>22</sup>

### 3.2. Dlouhodobý pobyt

U dlouhodobého pobytu se jedná o pobyt nad 90 dnů. Po pravdě se dlouhodobým pobytem zpravidla míní takový pobyt, kdy zde cizinec s vízem nad 90 dnů pobývá již déle než rok. Toto vízum je třeba každý rok prodlužovat,<sup>23</sup> dokládat veškeré skutečnosti, jako při žádosti o ně, tzn. finanční prostředky, trvalý účel pobytu (práce, studium apod.), zajištěné ubytování atd.

Účelem pobytu se rozumí účel, pro který je cizinci vydáno povolení k pobytu - např. studium, práce, sloučení rodiny, zaměstnání, podnikání apod.

Dlouhodobým vízem je

- (d) vízum k pobytu nad 90 dnů - vízum typu D,
- (e) vízum typu D nebo D+C udělené smluvním státem, které opravňuje jeho držitele k pobytu i na území jiného smluvního státu (dále jen „dlouhodobé vízum smluvních států“)<sup>24</sup>

---

<sup>21</sup> §17a cizineckého zákona

<sup>22</sup> *Terminologický slovník: Slovník nejčastěji používaných termínů v oblasti azylu a migrace*

<sup>23</sup> BOUŠKOVÁ, P., et al. *Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny*

<sup>24</sup> §17b cizineckého zákona

Povolení k dlouhodobému pobytu se uděluje jednak jako povolení navazující na vízum k pobytu nad 90 dnů, jednak může být prvním povolením k pobytu, jde-li o pobyt za účelem společného soužití rodiny, studia, vědeckého výzkumu a pobyt rezidenta jiného členského státu EU.

Zvláštním typem povolení k dlouhodobému pobytu je tzv. zelená karta nebo modrá karta (viz. níže)

Pokud jde o trvalý pobyt, jsou upraveny podmínky pro povolení trvalého pobytu odlišně pro občany EU a jejich rodinné příslušníky (§ 87g cizineckého zákona) a pro občany třetích států (§ 65 odst. 1 cizineckého zákona).

### **3.3. Trvalý pobyt**

Povolení k trvalému pobytu může cizinec získat nyní již po pěti letech nepřetržitého pobytu na území ČR (donedávna to bylo 10 let), nyní je na získání tohoto pobytu již navíc i právní nárok. To znamená, že cizinci musí být zdůvodněno, proč mu eventuálně nebyl trvalý pobyt povolen a ten se může proti takovému rozhodnutí odvolat. Ze zvláště závažných důvodů (např. z humanitárních důvodů nebo z důvodů hodných zvláštního zřetele, nebo je-li pobyt cizince na území v zájmu ČR) je možno cizinci udělit trvalý pobyt i bez předchozího nepřetržitého pobytu.<sup>25</sup>

### **3.4. Resident**

Resident EU je cizinec třetích zemí pobývajících trvale (min. 5 let) na území členských států EU. Pomocí tohoto statutu již i občan třetí země může užívat stejných výhod jako občané EU, tzn. volného pohybu, možnosti pracovat v zemích, které neuplatňují tzv. přechodná opatření na trhu oproti pracovníkům z nových členských zemí atd. Bez tohoto statutu se i na cizince s trvalým pobytem v ČR, nebo v jiné zemi Evropské unie pohlíží jako na občany třetích zemí a platí pro ně tedy často vízová

---

<sup>25</sup> *Terminologický slovník: Slovník nejčastěji používaných termínů v oblasti azylu a migrace*

povinnost, jiný přístup při vstupu na trh práce, k podnikání apod. V rámci celkové zahraniční zaměstnanosti tak rozlišujeme zaměstnanost cizinců v postavení zaměstnanců a zaměstnanost cizinců s živnostenským oprávněním. Jedná se o stejná pravidla, která platí pro tuzemský pracovní trh v zaměstnávání občanů ČR.<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup> ŘEBÍK, P., *Specifika zaměstnávání cizinců v České republice*

## **4. Zaměstnávání cizinců v ČR**

### **4.1. Základní právní předpisy a zaměstnávání**

Samotný pojem zaměstnávání chápeme jako formu závislého vztahu zaměstnance na zaměstnavateli, kdy zaměstnanec provádí činnost podle pokynů zaměstnavatele na místě a v době zaměstnavatelem k tomu určeném, za předem dohodnutou odměnu.<sup>27</sup> Tyto vztahy jsou velmi podrobně a důkladně legislativně ošetřeny celou řadou právních norem a předpisů.

Základním právním předpisem upravujícím vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Tato stěžejní právní norma řeší základní vztahy pracujících v zaměstnaneckém poměru, práva a povinnosti zaměstnance i zaměstnavatele.

Dalšími stěžejním dokumentem upravujícím problematiku zaměstnanosti je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. (dále ZoZ). Zaměstnanci jsou od roku 2000 chráněni před platební neschopností zákonem č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, zabezpečení minimální mzdy je ošetřeno nařízením vlády č. 452/2009 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění nařízení vlády č. 249/2007 Sb.

### **4.2. Obecné informace o zaměstnávání cizinců**

Na trhu práce rozlišujeme dva druhy zaměstnavatelů, tuzemské nebo zahraniční. Tuzemským zaměstnavatelem může být fyzická nebo právnická osoba, česká firma, česká firma se zahraničním majetkovým podílem nebo organizační složkou zahraničního zaměstnavatele zapsaná do obchodního rejstříku v ČR. Zahraničním

---

<sup>27</sup> BOUŠKOVÁ, P., et al. *Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny*

zaměstnavatelem je potom fyzická nebo právnická osoba se sídlem mimo území ČR, která trvale nepodniká. V případě, že vyšle svého pracovníka za realizací své obchodní nebo i jiné smlouvy k tuzemské právnické nebo fyzické osobě. Za náležitosti spojené s tímto zaměstnancem je zodpovědná fyzická nebo právnická osoba, ke které je tento zaměstnanec vyslán. U vyslaného pracovníka ze zahraniční firmy se pracovně-právní vztahy řídí podmínkami země, ve které má zahraniční firma sídlo. Takový zaměstnanec může zahájit výkon práce až po obdržení povolení k pobytu a povolení k zaměstnání.

Podmínky pro zaměstnávání cizinců v České republice upravuje ZoZ. Státní příslušník jiného členského státu Evropské unie (dále jen "občan Evropské unie") a jeho rodinný příslušník) mají stejné právní postavení v právních vztazích upravených tímto zákonem jako občan České republiky.<sup>28</sup> To znamená, že občané EU, Evropského hospodářského prostoru (dále jen EHP) a Švýcarska nepotřebují pro účely zaměstnání povolení k zaměstnání.

Ostatní cizí státní příslušníci mohou v České republice pracovat pouze za podmínky, že jim bylo uděleno individuální povolení k zaměstnání a povolení k pobytu.

O povolení k zaměstnání cizince rozhoduje příslušný Úřad práce ve správním řízení. Cizinec, který chce získat zaměstnání na území České republiky, musí písemně požádat příslušný Úřad práce o povolení k zaměstnání. V řízení může být zastoupen zaměstnavatelem nebo jiným zplnomocněným zástupcem na základě plné moci.

Pracovněprávní vztahy mezi cizincem a zaměstnavatelem se řídí především zákoníkem práce a předpisy souvisejícími obdobně, jak je tomu i u zaměstnanců - občanů ČR. Zákoník práce však v těchto případech umožňuje pracovněprávní vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem upravit odchylně podle právních předpisů o mezinárodním právu soukromém. Podmínky zaměstnávání jsou stanoveny dále ZoZ, podle kterého cizinci mohou být zaměstnáni na území ČR za předpokladu, že

---

<sup>28</sup> §3 odst. 2 ZoZ

obdrželi povolení k zaměstnání, pokud jsou tato povolení podle zákona o zaměstnanosti potřebná, a povolení k pobytu.

Přijetí cizince do zaměstnání zaměstnavatelem je vázáno podmínkou, že pracovní místo, které nahlásil zaměstnavatel na úřad práce jako volné, nelze přijmout občana ČR a cizinec získá povolení k zaměstnání a povolení k pobytu. S pracovním poměrem zaměstnance je spojena povinnost zaměstnavatele poskytovat informaci o zaměstnávání cizinců pro úřad práce.

#### **4.3. Postup cizince směřující k realizaci jeho zaměstnání na území ČR**

Existují dva možné způsoby, jak tento proces realizovat. Buď si cizinec, který není občanem EU, obstará pracovní místo a nechá zároveň uznat kvalifikaci ze zahraničí a na základě příslibu od zaměstnavatele zažádá o povolení k pobytu. Nebo přicestuje na vízum a za dobu pobytu v ČR si obstará zaměstnání a zažádá o povolení k pobytu. Občané států EU mají stejná práva v právních vztazích jako občané ČR a to samé i jejich rodinní příslušníci, pokud zákon nestanoví jinak. Jde o princip rovného zacházení při uplatňování práva při zaměstnávání.

##### **4.3.1. Kdo je účastníkem řízení**

Účastníkem správního řízení je cizinec, který žádá o povolení k zaměstnání písemně příslušný úřad práce, zpravidla před svým příchodem na území ČR. V řízení může být zastoupen zaměstnavatelem nebo i jiným jím zplnomocněným zástupcem, a to na základě a v rozsahu písemné plné moci.

V případě, že zaměstnavatel nemůže obsadit pracovní místo jinak a hodlá na něj získat cizince, musí to projednat a oznámit příslušnému úřadu práce a informovat o druhu práce, kterou bude tato osoba vykonávat a o době, po kterou bude zaměstnána. Výjimkou jsou modré a zelené karty a jiné výjimky podle ZoZ. Cizinec může být přijat do zaměstnání, má-li platné povolení k zaměstnání a k pobytu na území ČR. Povolení vydává krajská pobočka úřadu práce, je to rozhodnutí nejdéle na dobu dvou let. Povolení obsahuje: identifikační údaje cizince, druh práce, místo výkonu práce,



na jakou dobu se vydává a identifikační údaje zaměstnavatele. Při prodlužování má cizinec nárok, z hlediska situace na trhu práce, povolení prodloužit, vždy nejdéle na dobu dvou let. Zaměstnanec si musí zažádat příslušný úřad práce ve stanovené lhůtě, nejdříve tři měsíce a nejpozději 30 dní před uplynutím doby již vydaného pracovního povolení.

#### **4.3.2. Žádost o povolení k zaměstnání**

Žádost o povolení k zaměstnání obsahuje identifikační údaje cizince; adresu v zemi trvalého pobytu a adresu pro doručování zásilek; číslo cestovního dokladu a název orgánu, který cestovní doklad vydal; identifikační údaje budoucího zaměstnavatele; druh práce; místo výkonu práce a dobu, po kterou by mělo být zaměstnání vykonáváno; případně další údaje nezbytné pro výkon zaměstnání.

K žádosti o vydání povolení je dále nutno přiložit: vyjádření zaměstnavatele, že cizince zaměstná; doklady osvědčující odbornou způsobilost pro výkon požadovaného zaměstnání a další doklady, jestliže to vyplývá z charakteru zaměstnání nebo jestliže to stanoví vyhlášená mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a již je Česká republika vázána. Přiložené doklady musí být v originálním znění a v úředně ověřeném překladu do českého jazyka:

V souladu se zákonem o správních poplatcích, jehož přílohou je Sazebník poplatků, podléhá správnímu poplatku podání žádosti cizince o vydání povolení k zaměstnání. (viz položka 9 písm. b) Sazebníku správních poplatků.

#### **4.3.3. Povolení k zaměstnání**

Základní podmínkou pro vydání povolení k zaměstnání cizince, je situace na trhu práce a okolnost, že se jedná o volné pracovní místo, které s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo dočasný nedostatek volných pracovních sil nelze obsadit jinak. Příslušným pro vydání tohoto povolení je vždy Úřad práce (dále jen ÚP), v jehož obvodu bude zaměstnání cizincem vykonáváno.

Povolení k zaměstnání obsahuje identifikační údaje cizince, místo výkonu práce, druh práce, identifikační údaje zaměstnavatele, u něhož bude cizinec vykonávat zaměstnání, dobu, na kterou se vydává a další údaje nezbytné pro výkon zaměstnání.

Povolení k zaměstnání je nepřenositelné a vydává se na dobu určitou, maximálně však na dobu dvou let; cizinec může žádat o vydání povolení k zaměstnání i opakovaně.

Povolení k zaměstnání u sezónních zaměstnanců zaměstnávaných činnostmi závislými na střídání ročních období se vydává nejdéle na dobu šesti měsíců v kalendářním roce a je možno je vydat i opakovaně za podmínky, že mezi jednotlivými zaměstnáními uplyne doba nejméně šesti měsíců.

Povolení k zaměstnání je platné pouze pro zaměstnání u zaměstnavatele, který je uveden v rozhodnutí; týká se i druhu a místa výkonu práce. Má-li dojít v době před ukončením platnosti povolení k zaměstnání ke změně některých podmínek uvedených v tomto povolení, cizinec musí požádat místně příslušný ÚP o vydání nového povolení k zaměstnání.

Povolení k zaměstnání se vyžaduje pro všechny pracovněprávní vztahy ve smyslu zákoníku práce vykonávané cizincem na území ČR, tj. pracovní poměr, dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti, a to i tehdy, dochází-li k souběhu těchto pracovněprávních vztahů.

#### **4.3.4. Pracovní činnost na území ČR**

Cizinec může na území ČR vykonávat práce za předpokladu, že má platné povolení k zaměstnání a platné vízum k pobytu za účelem zaměstnání<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> <http://portal.mpsv.cz>

#### **4.3.5. Zelená karta**

Povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání na území ve zvláštních případech sdružuje do jednoho dokladu povolení k dlouhodobému pobytu a povolení k zaměstnání. Tímto dokladem je zelená karta. Ta je určena pro cizince s kvalifikací, po kterých je v ČR poptávka. Zelenou kartu vydává Ministerstvo vnitra (dále jen MV) nebo příslušný zastupitelský úřad.

Jsou vydávány tři typy Zelené karty: pro kvalifikované pracovníky s vysokoškolským vzděláním a klíčový personál, dále pro pracovníky na pracovních pozicích minimálně s požadavkem vyučen a pro ostatní pracovníky. Platnost zelené karty je 2-3 roky.

U prvních dvou typů zelené karty je možné její platnost za určitých okolností prodlužovat, a to vždy až o 3 roky.

#### **4.3.6. Modrá karta**

Povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci - modrá karta - sdružuje do jednoho dokladu povolení k dlouhodobému pobytu a povolení k zaměstnání.

Modrá karta je vydávána příslušným zastupitelským úřadem nebo pracovištěm Ministerstva vnitra toho státu EU, kde bude cizinec pracovně působit.<sup>30</sup>

Tato karta umožňuje legálně žít a pracovat vysoce kvalifikovaným specialistům na území EU po dobu dvou let. Po uplynutí pěti let od získání modré karty a nepřetržitém působení na území tohoto státu, mohou požádat o trvalý pobyt na území tohoto státu. S touto kartou mohou též odcestovat za prací do jiné země EU. Držitelé takovýchto karet mohou kupovat nemovitosti, podnikat nebo získávat úvěry na území EU. Nabízejí se i příznivé podmínky pro jejich rodinné příslušníky.

---

<sup>30</sup> <http://portal.mpsv.cz>

Kritérii pro získání těchto karet jsou: nabídka pracovní smlouvy od zaměstnavatele z EU, prokázána odborná kvalifikace a praxe, a minimální výše platů musí být nejméně třikrát vyšší než stávající minimální mzdy v členských státech EU.<sup>31</sup>

#### 4.4. Aktuální stav požadavků na pracovní místa ve zdravotnictví

V databázi úřadů práce je k 25. únoru 2011 12 608 nabídek zaměstnavatelů, které obsahují 23 072 volných míst. Z toho ke stejnému datu je požadavek zaměstnavatelů na 33 lékařů, kdy většina zaměstnavatelů připouští zaměstnat cizí státní příslušníky.<sup>32</sup>

V současné době je v České republice poměrně vysoká potřeba zdravotnických pracovníků. Tato relativně vysoká potřeba je významnou příležitostí zdravotnických pracovníků jak ze zemí EU, tak i ostatních zemí. Tento trend je snadno pozorovatelný i na stále častěji konaných propagačních akcích pořádaných potencionálními zahraničními zaměstnavateli, kteří mají o zdravotníky zájem.<sup>33</sup>

Přehled potřeb na obsazení pracovních míst ukazuje následující tabulka:

<b>Potřeba zdravotnických pracovníků k 1. 4. 2011</b>			
<b>Kvalifikace</b>	<b>VŠ</b>	<b>SŠ</b>	<b>Vyučen a ostatní</b>
Celkem nabídek	524	341	81
Celkem volných míst v nabídkách	431	549	132
<b>Z toho lékařů (bez stomatologů)</b>	<b>178</b>		

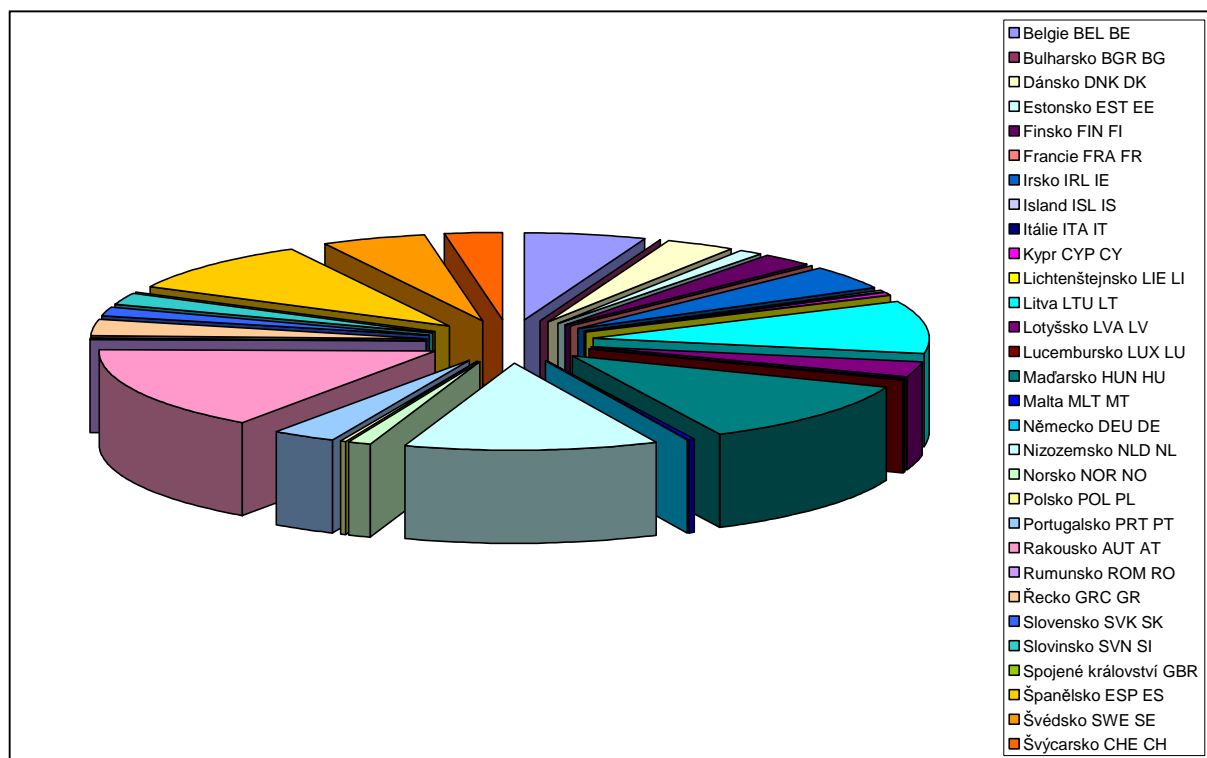
Tab. č. 1 - Aktuální potřeba zdravotnických pracovníků v ČR<sup>34</sup>

<sup>31</sup> <http://www.bluecard.eu.co.uk/>

<sup>32</sup> [http://portal.mpsv.cz/sz/zahr\\_zam/](http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/)

<sup>33</sup> Informace pro zájemce o práci v zahraničí, měsíčník Sestra

<sup>34</sup> <http://portal.mpsv.cz>



Graf č. 1 – Aktuální stav cizinců z členských zemí EU v ČR k 31.1.2011<sup>35</sup>

#### 4.5. Právní normy upravující vzdělávání a uznávání kvalifikace cizinců

Většina profesí uplatňujících se ve zdravotnictví vyžaduje příslušné vzdělání. Obecně je v České republice vzdělání upraveno zákonem č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání. Vysokoškolské vzdělání upravuje zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách.

Uznávání odborné kvalifikace je upraveno zákonem č. 18/2004 Sb., o uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti státních příslušníků členských států Evropské unie a některých příslušníků jiných států a o změně některých zákonů (zákon o uznávání odborné kvalifikace), který byl novelizován zákonem č. 189/2008 Sb. v souvislosti s nutností implementovat do českého právního řádu Směrnicí Evropského Parlamentu a Rady 2005/36/ES ze dne 7. září 2005 o uznávání odborných kvalifikací. Obecně je oblast uznávání odborných kvalifikací v rámci EU, EHP a

<sup>35</sup> <http://portal.mpsv.cz>

Švýcarska upravena čl. 47 Smlouvy o založení Evropských společenství, který ukládá povinnost vydání směrnic pro vzájemné uznávání diplomů, osvědčení a jiných dokladů o kvalifikaci. Řízení o uznání odborné kvalifikace probíhá na základě zákona č. 500/2004 Sb., o správním řízení (správní řád) s odchylkami, které jsou stanoveny v zákoně č. 18/2004 Sb., o uznávání odborné kvalifikace. Řízení o uznání odborné kvalifikace pro:

lékaře, zubního lékaře a farmaceuta (zákon č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta)

všeobecnou sestru a porodní asistentku (zákon č. 96/2004 Sb., o nelékařských zdravotnických povoláních)<sup>36</sup>

Nostrifikace se provádí dle vyhlášky č. 385/1991 Sb., o uznávání rovnocennosti a podmínkách nostrifikace vysvědčení vydaných zahraničními školami, ve znění vyhlášky č. 332/1998 Sb. a vyhlášky ministerstva školství České socialistické republiky č. 95/1982 Sb., kterou se stanoví bližší podmínky nostrifikace diplomů a jiných dokladů o vysokoškolském studiu vydaných zahraničními vysokými školami a postup při ní).<sup>37</sup>

#### 4.6. Zprostředkování zaměstnání

Zprostředkováním zaměstnání se rozumí vyhledávání vhodného zaměstnání pro fyzickou osobu, která se uchází o práci, Vyhledávání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly nebo zaměstnávání fyzických osob za účelem jejich práce pro uživatele.<sup>38</sup>

Bezprostřední součástí zprostředkování zaměstnání je také činnost informační a poradenská.<sup>39</sup>

---

<sup>36</sup> ŠONKOVÁ, Z., a SKUHROVÁ, Š., *Co je třeba vědět o systému vzájemného uznávání odborné kvalifikací ve státech Evropské unie, smluvních státech Evropského hospodářského prostoru a Švýcarsku*,

<sup>37</sup> <http://cs.wikipedia.org/wiki/Nostrifikace>

<sup>38</sup> <http://portal.mpsv.cz>

<sup>39</sup> JOKLOVÁ, K., RYŠAVÁ, J., *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí*.

Úřady práce zprostředkovávají zaměstnání na území ČR bezplatně. V současné době je na všech pracovních úřadech ČR registrováno 22 950 volných míst (k 20. 2. 2011).

V souladu se zákonem o zaměstnanosti mohou zaměstnání zprostředkovávat též právnické a fyzické osoby, tzv. **agentury práce**. Ministerstvo práce a sociálních věcí registruje k 20. 2. 2011, - 1880 agentur práce, které tuto činnost provozují.

#### **4.7. Nelegální zaměstnávání cizinců v České republice**

Definice nelegální práce je asi nejvýstižněji popsána v zákoně o zaměstnanosti, kde se takovou prací rozumí situace, kdy cizinec nevykonává práci pro právnickou nebo fyzickou osobu na základě pracovněprávního vztahu nebo jiné smlouvy, nejde-li o osobu uvedenou v manželů nebo dítě této fyzické osoby nebo pokud fyzická osoba-cizinec vykonává práci v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení, je-li podle tohoto zákona vyžadováno, nebo v rozporu s povolením k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání ve zvláštních případech (viz zelená karta – kap.4.3.5.) vydaným podle zvláštního právního předpisu) nebo bez zelené karty, je-li podle tohoto zákona vyžadována; to neplatí v případě převedení na jinou práci podle § 41 odst. 1 písm. c) zákoníku práce.

Cizince, kterých se takové obcházení týká, je třeba rozdělit na základě toho, zda do země přicestovali bez nebo s platnými dokumenty. Do první skupiny (cizinců bez platného víza) se řadí případy nedovoleného překročení hranic, imigranti s falešnými doklady nebo uprchlíci. Obecně lze říci, že pro tento typ cizinců je zóna šedé ekonomiky jediným místem, kde se na pracovním trhu mohou uplatnit, pokud jejich pobyt není legalizován a nezískají tak ex post legální oprávnění pracovat.

Druhá skupina imigrantů je v Evropě početnější. Důvodem je poměrně efektivní kontrola hranic, takže většina nelegálně pracujících imigrantů vstoupila do prostoru EU na základě platných dokumentů. Z hlediska neregulérní práce se tato skupina

imigrantů diferencuje na ty, kteří povolení k pobytu a tedy i k práci ztratí a na ty, kteří i přes platné povolení k pobytu stejně pracují v rámci šedé ekonomiky.<sup>40</sup>

Může se stát, že dotyčný cizinec si z nějakého důvodu neprodlouží platnost povolení k pobytu. Ztráta platnosti dokumentů a s ní související přesun přistěhovalce do tzv. kategorie *ilegální imigrant* se děje na základě dobrovolného strategického rozhodnutí nebo mimovolně. V prvním případě imigrant záměrně neobnoví platnost svých dokumentů, k čemuž může být veden řadou důvodů (například někteří imigranti nechtějí investovat čas a peníze do nejistého administrativního procesu, jiní počítají s brzkým návratem do vlasti).

Stává se, že neznalost zákonů uvede cizince do situace, kdy není schopen své dokumenty řádně obnovit. V horším případě se stane obětí důvěry v poskytovatele práce, který mu přislíbil řádné zajištění dokumentů, ale slib nedodržel. Motivem může být například snaha o posílení vazeb závislosti přistěhovalce na zaměstnavatele nebo na prostředníka práce. Důsledkem je vznik <sup>41</sup> početné skupiny cizinců - živnostníků, kteří jsou fakticky v pozici zaměstnanců.<sup>42</sup>

---

<sup>40</sup> <http://www.mvcr.cz/clanek/zasady-politiky-vlady-v-oblasti-migrace-cizincu.aspx>

<sup>41</sup> <http://www.mvcr.cz/clanek/migrace-novy-clanek-890951.aspx>

<sup>42</sup> ŘEBÍK, P., *Specifika zaměstnávání cizinců v České republice*



## **5. Přestupky**

### **5.1. Přestupky**

Cizinec, který je zaměstnán bez povolení, pokud je toto povolení třeba, nebo vykonává práci v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání, se dopouští přestupku, za který lze podle zákona o zaměstnanosti udělit pokutu do výše 10 000 Kč<sup>43</sup>. U fyzické osoby může dojít někdy až k zákazu činnosti, správní řízení vede obecní úřad.

Fyzická osoba, která umožní cizinci výkon nelegálního práce, se dopouští přestupku, za který lze podle zákona o zaměstnanosti udělit pokutu až do výše 5 000 000,- Kč<sup>44</sup>. Pokud fyzická osoba nesplní oznamovací povinnost podle zákona o zaměstnanosti nebo nevede evidence tímto zákonem stanovené, dopouští se přestupku, za který lze udělit pokutu až do výše 500 000 Kč<sup>45</sup>.

U regulovaných profesí se přestupky hodnotí podle zákona č. 18/2004 Sb., o uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti (dále jen ZoUK/18). Fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že úmyslně užije profesní označení nebo označení odbornosti v rozporu s tímto nebo zvláštním zákonem, za toho lze uložit pokutu do 10 000 Kč. Nebo v rozporu s podmínkami stanovenými tímto nebo zvláštním zákonem provozuje dočasně nebo příležitostně výdělečnou činnost, která je regulovanou činností. Za tento přestupek lze uložit též zákaz činnosti na dobu do 1 roku.<sup>46</sup>

### **5.2. Správní delikty**

Právnícká osoba, nebo podnikající fyzická osoba, která umožní cizinci výkon nelegální práce, se dopouští správního deliktu, za který se podle zákona o

---

<sup>43</sup> § 139 odst. 3 písm. c) ZoZ

<sup>44</sup> § 139 odst. 3 písm. e) ZoZ

<sup>45</sup> § 139 odst. 3 písm. d) ZoZ

<sup>46</sup> § 38a ZoUK/18

zaměstnanosti udělí pokuta až do částky 5 000 000,- Kč. Při určení výše pokuty právnické osobě se přihlédne k závažnosti správního deliktu<sup>47</sup>. Pokud právnická osoba nesplní oznamovací povinnost podle zákona o zaměstnanosti nebo nevede evidence tímto zákonem stanovené, dopouští se správního deliktu, za který se udělí pokuta až do výše 500 000 Kč<sup>48</sup>.

Právnická osoba za správní delikt neodpovídá, jestliže prokáže, že vynaložila veškeré úsilí, které bylo možno požadovat, aby porušení právní povinnosti zabránila<sup>49</sup>. Správní delikt projednává podle zákona o zaměstnanosti v prvním stupni úřad práce podle místa, ve kterém bylo nelegální zaměstnávání vykonáváno.<sup>50</sup> Při správním deliktu správní řízení vede registrující krajský úřad. Pokuty vybírá a vymáhá místně příslušný celní úřad.<sup>51</sup>

### **5.3. Trestný čin**

Trestním činem se rozumí neoprávněné podnikání, podvod a ublížení na zdraví. V těchto případech, při prokázání úmyslného zavinění, sahají postihy až k odnětí svobody.<sup>52</sup>

---

<sup>47</sup> § 140 odst. 4 písm. e) ZoZ

<sup>48</sup> § 140 odst. 4 písm. c) ZoZ

<sup>49</sup> § 141 odst. 1 ZoZ

<sup>50</sup> § 141 odst. 4 ZoZ

<sup>51</sup> § 141 odst. 5 ZoZ

<sup>52</sup> Trestní zákoník, zákon č. 156

## **6. Státní orgány dohlízející nad zaměstnáváním cizinců**

Ústředním orgánem státní správy odpovědným za problematiku vstupu a pobytu cizinců na území ČR je Ministerstvo vnitra České republiky, konkrétně jeho Sekce vnitřní bezpečnosti a pod ní spadající Odbor azylové a migrační politiky. Tento odbor vykonává zákonem vymezenou působnost v oblasti mezinárodní migrace, azylu a ochrany cizinců či osob bez státní příslušnosti. Do kompetence odboru dále spadá problematika ochrany státních hranic, vstupu a pobytu cizinců na území ČR a koordinace schengenské spolupráce. Odbor azylové a migrační politiky se dále podílí na přípravě humanitárních programů, přičemž do jeho gesce spadá koordinování realizace projektů zaměřených zejména na prevenci nelegální migrace, stabilizaci uprchlíků v krizových oblastech, reintegraci neúspěšných a potenciálních žadatelů o azyl a pomoc při vytváření azylové infrastruktury (humanitární a rozvojová spolupráce).<sup>53</sup>

Odbor azylové a migrační politiky se dále člení na 20 oddělení, mezi něž můžeme počítat i krajská pracoviště Odboru azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra (dále jen „krajské pracoviště MV“), do jejichž kompetencí patří mimo jiné udělování trvalých pobytů a zelených karet. Kompetence udělování trvalých pobytů, která ještě v minulém roce spadala do působnosti Služby cizinecké policie, byla převedena na Ministerstvo vnitra zákonem č. 274/2008 Sb., a to v souvislosti s plánovaným odběrem a přeměnou Policie České republiky od nepolicejních činností, které počítá s postupným převedením činností policejních pracovníků na občanské pracovníky Ministerstva vnitra. Poslední etapa tohoto převodu by měla proběhnout v roce 2012, kdy by na Ministerstvo vnitra měla být převedena i veškerá agenda týkající se problematiky povolování přechodných pobytů.<sup>54</sup>

Mezi další kompetence Ministerstva vnitra v rámci působnosti ve věcech vstupu a pobytu cizinců na území ČR a jejich vycestování z tohoto území patří vykonávání dozoru nad Službou cizinecké policie při jejím výkonu státní správy, a zároveň

---

<sup>53</sup> <http://www.mvcr.cz/clanek/odbor-azylove-a-migracni-politiky.aspx>.

<sup>54</sup> Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 274/2008 Sb.

plnění úkolů nadřízeného správního orgánu vůči ředitelství služby cizinecké policie.

55

Kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti vykonávají inspektoráty práce, problematiku upravuje Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (dále jen „MPSV“) a celní úřady. Činnost celních úřadů upravuje § 126 odst. 4 ZoZ

Uvedené kontrolní orgány ze zákona dohlíží, zda cizinec vykonává práci pro právnickou nebo fyzickou osobu na základě pracovněprávního vztahu nebo jiné smlouvy a zda ji vykonává v souladu s vydaným povolením k zaměstnání nebo zelenou kartou. MPSV poskytuje celním úřadům pro účely kontroly dálkový přístup k informacím o povoleních k zaměstnání vydaných úřady práce kontrolovaných cizinců. Celní úřad informuje o provedených kontrolách místně příslušný úřad práce a v případě zjištění nedostatků předává tomuto úřadu práce podklady pro zahájení správního řízení o uložení pokuty.

Kontrolní útvarů úřadů práce provedly v roce 2008 celkem 11 724 kontrolních akcí. Z tohoto celkového počtu provedených kontrolních akcí bylo úřady práce uskutečněno 1 933 kontrol u zaměstnavatelů, kteří zaměstnávali i zahraniční pracovníky (což činí 16,48 % z celkového počtu). V oblasti kontroly zahraniční zaměstnanosti bylo zjištěno pochybení u 537 kontrolovaných zaměstnavatelů, což z celku 1 933 kontroly představuje 27,78 %. V roce 2008 bylo úřady práce zahájeno celkem 450 správních řízení na základě kontrol provedených celními úřady.<sup>56</sup>

---

<sup>55</sup> PETYOVSKÝ T., *Správně právní aspekty zaměstnávání cizinců*

<sup>56</sup> ŘEBÍK, P., *Specifika zaměstnávání cizinců v České republice*

## **7. Uznání předchozího studia a práce – uznání kvalifikace**

### **7.1. Obecně o uznávání kvalifikací**

Uznávání kvalifikací se zaměřuje na posouzení znalostí a schopností konkrétní osoby, přičemž tyto znalosti a schopnosti sice mohou být doloženy dokladem o dosažené kvalifikaci (vzdělání a přípravě), ale také mohou být doloženy dokladem o faktickém výkonu dané činnosti nebo jiným dokladem. Výsledkem procesu profesního uznávání je rozhodnutí o tom, zda dotyčná osoba má dostatečné znalosti a schopnosti, aby mohla vykonávat konkrétní povolání nebo činnost. Zaměstnanci státní a veřejné správy, kteří vykonávají státní moc, jsou z těchto pravidel vyjmuti (např. policie, armáda a některé funkce ve státní a veřejné správě). Diskriminace osob z důvodu národnosti je zakázána.<sup>57</sup>

V případě, že zaměstnání, které chce žadatel na území České republiky vykonávat, nepatří mezi tzv. regulovaná povolání (viz níže), je oprávněn toto povolání nebo činnost na území České republiky vykonávat, aniž by mu musela být uznána odborná kvalifikace. Zda bude toto povolání nebo činnost vykonávat závisí pouze na domluvě s potenciálním zaměstnavatelem.

Regulované povolání nebo činnost je takové povolání nebo činnost, pro jejichž výkon jsou v České republice předepsány právními předpisy požadavky, bez jejichž splnění nemůže osoba toto povolání či činnost vykonávat (kvalifikační požadavky, případně bezúhonnost, zdravotní způsobilost a další). Pokud chce tedy žadatel toto povolání nebo činnost na území České republiky vykonávat, musí požádat o uznání své odborné kvalifikace u příslušného uznávacího orgánu v České republice.

Uznávacím orgánem oprávněným rozhodnout v konkrétní věci o uznání odborné kvalifikace je ústřední správní orgán České republiky, do jehož působnosti regulované povolání náleží, nebo jehož působnost je regulovanému povolání

---

<sup>57</sup> ŠONKOVÁ, Z., a SKUHROVÁ, Š., *Co je třeba vědět o systému vzájemného uznávání odborné kvalifikace*

nejbližší. V případě, že o oprávnění vykonávat regulovanou činnost rozhoduje podle zvláštního právního předpisu profesní komora, je uznávacím orgánem tato komora.<sup>58</sup>

V působnosti každého státu je, které povolání zahrne mezi regulované. Důsledkem toho je, že každý členský stát reguluje jiný počet povolání a činností, má jiný rozsah této regulace a u každého povolání a činnosti se požadavky liší. Česká republika reguluje cca 390 povolání a odborných činností, z toho Ministerstvo zdravotnictví, jakožto uznávací orgán, spadá cca 50 povolání. Databázi regulovaných povolání a činností lze nalézt např. na webových stránkách Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy<sup>59</sup> či na portálu European Commission<sup>60</sup>.

Zdravotnické povolání v České republice může vykonávat pouze osoba, která disponuje platnými českými doklady z ČR o vzdělání a způsobilosti nebo uznanou kvalifikací na základě dřívějších předpisů, anebo dokladem o uznání kvalifikace získané v zahraničí.

Po vstupu České republiky spatřujeme dva různé systémy pro uznávání kvalifikací pro občany, kteří žádají o práci v českém zdravotnictví. Jiné podmínky platí při uznávání kvalifikací pro občany EU, další státy EHP a Švýcarsko a jiné pro žadatele z tzv. třetích zemí. Hlavní rozdíl spočívá na vnesení evropských právních norem uznávání kvalifikace. Podle jakého systému bude žadatel posuzován, záleží zejména na místě získání kvalifikace, nicméně vždy je zapotřebí brát v potaz datum vstupu dotyčné země do EU. „Evropský systém uznávání kvalifikace“ se také použije v případě, že žadateli byla kvalifikace uznána již v jiném členském státě EU, nebo pokud žadatel získal kvalifikaci studiem v členském státě EU.

---

<sup>58</sup> <http://www.msmt.cz/mezinarodni-vztahy/zakladni-informace-pro-zadatele>

<sup>59</sup> [http://uok.msmt.cz/ru\\_list.php](http://uok.msmt.cz/ru_list.php)

<sup>60</sup> [http://ec.europa.eu/internal\\_market/qualifications/regprof/index.cfm?fuseaction=regProf.home](http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/regprof/index.cfm?fuseaction=regProf.home)

## 7.2. Uznávání kvalifikací žadatelů ze zemí EU – usazené osoby

Principy uznávání kvalifikací podle evropského systému jsou pro občany členských států EU, kteří získali kvalifikaci v některém členském státě a pro další osoby, jejichž okruh rozšiřuje směrnice č. 2005/36/ES.

Uznávání způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče na území České republiky zahrnuje uznávání odborné nebo specializované způsobilosti (tzv. „odborné kvalifikace“) a uznávání zdravotní způsobilosti, bezúhonnosti a ověření znalosti českého jazyka (tzv. „jiné způsobilosti“).<sup>61</sup>

Pro pochopení další problematiky je nutné osvětlit pojmy: „obecný a sektorový systém“, s nimiž pracuje směrnice o uznávání kvalifikací.

Podstatou obecného systému uznávání kvalifikačních předpokladů je překonání teritoriálního výkonu určitého regulovaného povolání při splnění určitých formálních i materiálních podmínek. Uznání kvalifikace (osvědčení o ní) znamená, že osoba, jejíž kvalifikace k výkonu stejného povolání pocházející z členského státu původu byla uznána, má stejná oprávnění jako osoba, která dosáhla této kvalifikace v hostitelském (přijímacím) státě. Jedná se o situace, kdy zahraniční kvalifikace je zrovnoprávněna s kvalifikací tuzemskou.<sup>62</sup>

Podstatou sektorového systému je harmonizace předpisů o vzdělávání, resp. o výkonu některých činností (komunitarizace) již ve stádiu vzdělávání a odborné přípravy. Sektorový systém se týká těch povolání, při jejichž výkonu je nutno obzvlášť dbát na kvalifikační požadavky jejich vykonavatelů. Jedná se o povolání lékaře, zubního lékaře, farmaceuta, porodní asistentky a zdravotní sestry.<sup>63</sup>

---

<sup>61</sup> Uznávání kvalifikací

<sup>62</sup> ŠONKOVÁ, Z., a SKUHROVÁ, Š., *Co je třeba vědět o systému vzájemného uznávání odborné kvalifikace*

<sup>63</sup> PROŠKOVÁ, E., BRÚHA, D., *Zdravotnická povolání*

### **7.2.1. Uznání odborné způsobilosti dle sektorového systému**

Uznávání odborné způsobilosti dle sektorového systému se vztahuje na tzv. „sektorové profese“. Konkrétně se jedná lékaře, zubní lékaře, farmaceuty, porodní asistentky a zdravotní sestry. K uznání kvalifikace u těchto profesí dochází automaticky na základě absolvování vzdělávání splňujícího minimální požadavky na odbornou přípravu. Ministerstvo automaticky uzná doklad o dosažené kvalifikaci vydaný příslušným orgánem nebo institucí členského státu, který je uveden v seznamu dokladů o dosažené kvalifikaci (Sdělení Ministerstva zdravotnictví ČR č. 275/2007 Část II.) a který potvrzuje, že žadatel splnil minimální požadavky na odbornou přípravu v souladu s příslušným předpisem práva Evropských společenství. Uznávací orgán uzná i doklad, na který směrnice nepamatuje, pokud bude doplněn osvědčením země původu, že byl vydán na základě splnění minimálních požadavků tj. doklad konformity, bez ohledu na datum přistoupení daného státu k EU.

Další způsob uznání kvalifikace je na základě nabytých práv: Nabytým právem se rozumí právo k výkonu zdravotnického povolání v členském státě původu za stejných podmínek, jaké má držitel dokladů splňujících minimální požadavky odborné přípravy. Tato doba výkonu povolání není vždy totožná. Povolání všeobecné sestry musí být vykonáváno po dobu nejméně 3 po sobě následujících let v průběhu 5 let předcházejících dni vydání potvrzení. Povolání porodní asistentky musí být vykonáváno po dobu nejméně 2 po sobě následujících let v průběhu 5 let předcházejících dni vydání potvrzení.

Dalším možným způsobem uznávání kvalifikace je uznávání kvalifikace podle obecného systému. Toto se použije v případě, že nelze použít automatické uznávání ani uznávání na základě nabytých práv.

### **7.2.2. Uznání odborné způsobilosti dle obecného systému**

Odborná a specializovaná způsobilost ostatních nelékařských zdravotnických pracovníků se uznává na základě posouzení dokladu o dosažené kvalifikaci a



srovnáním obsahu odborné přípravy žadatele s požadavky na odbornou přípravu v ČR. Obdobný postup uznávání se použije v případě uznávání specializované způsobilosti všeobecné sestry a porodní asistentky. Tento systém se datuje od 80 let a zakládá se na definiční úrovni vzdělání., dělí typy profesní přípravy do pěti stupňů. Kvalifikace má být uznána v případě, že uchazeč prokáže vzdělání ve stejném či vyšším stupni anebo ve stupni o jednu úroveň nižším, a to pouze za předpokladu, že mezi obsahem vzdělání uchazeče a požadavky na vzdělání v hostitelské členské zemi není podstatný rozdíl. V případě, že povolání v zemi, kde bylo získáno, není regulováno, pak je požadavek, aby uchazeč vykonával toto povolání nepřetržitě po dobu dvou let na plný úvazek nebo zkrácený úvazek. Systém upravuje také řadu výjimek, např. upravuje uznávání kvalifikace u některých povolání, u kterých došlo ke změně systému vzdělávání. V těchto případech jsou absolventi předchozích ročníků porovnáváni s absolventy novějších systémů vzdělávání. Např. v ČR absolventi všech středních zdravotnických škol jsou porovnáváni s absolventy vysokých škol bakalářských oborů.

Existují i příklady, kdy dochází k rozcházení v požadavcích na přípravu uchazeče a jeho skutečnou přípravu. V těchto případech jsou nasazována kompenzační opatření (adaptační období a rozdílová zkouška), které uchazeči musí podstoupit. Žadateli může být uloženo pouze jedno kompenzační opatření a má možnost výběru mezi adaptačním obdobím a rozdílovou zkouškou. Výjimkou je profese zdravotně-sociálního pracovníka, kdy je nezbytné složit rozdílovou zkoušku z důvodu nutnosti prokázat znalost právních předpisů.

Adaptačním obdobím se rozumí období výkonu daného zdravotnického povolání v České republice pod dohledem odborně způsobilé osoby. Součástí adaptačního období může být i další vzdělání nebo příprava zaměřené na doplnění odborné kvalifikace. Ministerstvo stanoví délku adaptačního období (nesmí překročit 3 roky), oblasti, jejichž znalost je žadatel povinen si doplnit a způsob vyhodnocení adaptačního období.

Rozdílovou zkouškou se rozumí zkouška zaměřená na posouzení schopnosti uchazeče vykonávat dané zdravotnické povolání v České republice. Ministerstvo

stanoví podmínky výkonu rozdílové zkoušky, a to oblasti, které budou předmětem rozdílové zkoušky a průběh a způsob hodnocení.

Znalost českého jazyka se vyžaduje pouze v rozsahu nezbytně nutném k výkonu příslušného zdravotnického povolání. Schopnost vyjadřovat se v českém jazyce ověřuje ministerstvo posouzením dokladu o jazykové zkoušce z českého nebo slovenského jazyka, posouzením vzdělání absolvovaného v českém nebo slovenském jazyce, nebo pohovorem (postup stanoví prováděcí právní předpis).

### **7.3. Uznávání kvalifikací žadatelů ze zemí EU – hostující osoby**

Pod pojem „hostující osoba“ máme na mysli osobu, která vykonává v hostitelské zemi své povolání dočasně nebo příležitostně a je přitom usazena v jiné členské zemi. Toto povolání lze vykonávat pouze v souladu s národními právními předpisy, za předpokladu, že svůj záměr poskytovat své služby hostitelské zemi oznámí. V určitých případech je postačující dodatečné oznámení, kdy se jedná o včas poskytnutou neodkladnou pomoc. U činností, které mají vliv na zdraví či bezpečnost obyvatel má hostitelská země možnost po oznámení ověřit kvalifikaci obdobným způsobem jako u usazených osob.

Hostující osoby mohou vykonávat lékařská povolání, aniž by byli členy komor a nelékařská zdravotnická povolání, aniž by jejich kvalifikace musela být uznána. Při splnění podmínek uvedených v zákoně, popřípadě po ověření kvalifikace<sup>64</sup>, zapisuje na dobu dvanácti měsíců buď Ministerstvo zdravotnictví do registru nelékařských zdravotnických povolání, nebo příslušná komora do seznamu hostujících osob. Ze zápisu musí být zřejmé, že se jedná o hostující osobu.<sup>65</sup>

---

<sup>64</sup> § 27a a 27b zákona o lékařských povoláních a § 76a a 76b zákona o nelékařských zdravotnických povoláních

<sup>65</sup> PROŠKOVÁ, E., BRÚHA, D., *Zdravotnická povolání*

Od uznání kvalifikace usazené osoby se postup při ověřování kvalifikace hostující osoby liší zejména podstatně kratšími správními lhůtami a fikcí vydání povolení v případě nedodržení správním lhůt Ministerstvem zdravotnictví.<sup>66</sup>

#### **7.4. Uznávání kvalifikací žadatelů ze třetích zemí**

Žadatelé, kteří nejsou osobami vyjmenovanými v předchozí části nebo získali odbornou kvalifikaci v mimo členském státě, jsou způsobilí vykonávat zdravotnické povolání na území České republiky na základě úspěšného složení aprobační zkoušky, po prokázání zdravotní způsobilosti a bezúhonnosti a po ověření schopnosti odborně se vyjadřovat v českém jazyce. Schopnost odborně se vyjadřovat v českém jazyce v rozsahu nutném pro jejich činnost se ověřuje v průběhu výkonu aprobační zkoušky. Pokud osobám uvedeným v předchozím odstavci uzná jejich odbornou nebo specializovanou způsobilost kterýkoli z členských států, ministerstvo od vykonání aprobační zkoušky upustí.<sup>67</sup>

Před samotným přistoupením k aprobační zkoušce musí žadatel obvykle doložit uznání zahraničního vzdělání, tzv. nostrifikaci. Nostrifikace se provádí dle vyhlášky č. 385/1991 Sb., o uznávání rovnocennosti a podmínkách nostrifikace vysvědčení vydaných zahraničními školami, ve znění vyhlášky č. 332/1998 Sb. a vyhlášky ministerstva školství České socialistické republiky č. 95/1982 Sb., kterou se stanoví bližší podmínky nostrifikace diplomů a jiných dokladů o vysokoškolském studiu vydaných zahraničními vysokými školami a postup při ní. Nostrifikací se zabývají Krajské úřady (ZŠ, SŠ, VOŠ) podle místa trvalého pobytu žadatele nebo veřejné vysoké školy v ČR podle oboru studia žadatele. Výjimkou jsou evropské školy (Ministerstvo školství ČR), školy se vzdělávacími programy uskutečňovanými v ČR ministerstvem (Ministerstvo školství ČR).<sup>68</sup>

Nejdůležitější podmínkou pro vydání rozhodnutí o uznání kvalifikace je složení aprobační zkoušky. Aprobační zkouška se koná před zkušební komisí, kterou zřizuje

---

<sup>66</sup> PROŠKOVÁ, E., BRÚHA, D., *Zdravotnická povolání*

<sup>67</sup> Uznávání kvalifikací

<sup>68</sup> <http://cs.wikipedia.org/wiki/Nostrifikace>

ministr zdravotnictví jako svůj poradní orgán. Zkušební komise ověřuje aprobační zkouškou odborné teoretické vědomosti, odborné praktické dovednosti, znalost systému zdravotnictví v České republice a schopnost odborně se vyjadřovat v českém jazyce v rozsahu nutném k výkonu zdravotnického povolání. Na základě úspěšně vykonané aprobační zkoušky vydá ministerstvo rozhodnutí o uznání způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání na území České republiky. Aprobační zkouška se člení na čtyři na sebe navazující části, a to na test odborných znalostí, ústní odbornou zkoušku, absolvování praktického výkonu příslušného zdravotnického povolání pod odborným dohledem a část ověřující znalost systému zdravotnictví v České republice. Všechny části aprobační zkoušky probíhají v českém jazyce. Tím se ověřuje schopnost uchazeče odborně se vyjadřovat v českém jazyce v rozsahu nezbytně nutném k výkonu zdravotnického povolání.<sup>69</sup>

Na základě úspěšného složení aprobační zkoušky a splnění ostatních požadavků, vydá Ministerstva zdravotnictví do 240 dnů od předložení všech požadovaných dokladů rozhodnutí o uznání odborné způsobilosti zdravotníka na území ČR. Při splnění všech nároků má uchazeč právní nárok na uznání kvalifikace. Po uznání kvalifikace uchazeče z řady lékařské profese se musí řádně stát členem příslušné lékařské komory, bez ní by nemohl své povolání vykonávat.

Pokud žadatel z jakéhokoliv důvodu při zkoušce neuspěje, může po zaplacení správního poplatku<sup>70</sup> a uhrazení nákladů zkoušky pověřené organizací<sup>71</sup>, zkoušku opakovat.

#### **7.4.1. Dočasný výkon povolání**

Zatímco v případě evropského systému je problematika hostujících osob upravena komunitárním předpisem, u dočasného výkonu povolání cizinci ze třetích zemí, byla úprava stanovena samostatně Českou republikou a podle jejich potřeb.<sup>72</sup>

---

<sup>69</sup> ŠONKOVÁ, Z., a SKUHROVÁ, Š., *Co je třeba vědět o systému vzájemného uznávání odborné kvalifikace*

<sup>70</sup> Položka 7, písm. b) přílohy k zákonu č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích

<sup>71</sup> § 2 odst. 3 a § 3 odst. 3 nařízení vlády o stanovení výše úhrad za zkoušky

Pro vydání kladného rozhodnutí o povolení k výkonu zdravotnického povolání nebo činnosti související s poskytováním zdravotní péče je nutné získání způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání a dále pozvání oprávněným subjektem za zákonem stanoveným účelem.

Důležitou skutečností je fakt, že na vydání rozhodnutí na území ČR na dobu určitou, není právní nárok. Dále se povolení nemusí vztahovat na výkon celého povolání jako v případě hostujících osob, ale pouze na některé ministerstvem vymezené činnosti.

### **7.5. Jazyková způsobilost**

Jazyková způsobilost není upravena v zákonech o způsobilosti k výkonu zdravotnických povolání, je pouze zmínka v § 21 v zákoně o uznávání odborné kvalifikace.<sup>73</sup> Jazykovou způsobilost je nutné prokázat, pokud je nezbytná k výkonu regulované činnosti. Jelikož u zdravotnických povolání je nutné, aby se zdravotnický personál dokázal s pacienty i mezi sebou bezproblémově dorozumět, je považována za čtvrtou způsobilost.

Jazyková způsobilost by měla být zkoumána u uchazečů o povolání na území ČR, kteří získali své způsobilosti v ČR, ale výuka probíhala v jiném než českém jazyce. Takový uchazeč musí prokázat před MZ schopnost porozumět a vyjadřovat se v českém jazyce na profesionální úrovni. MZ do 90 dnů ode dne podání žádosti vydá rozhodnutí. Výjimkou jsou osoby, které před tím absolvovaly stupeň ze svého vzdělání v ČR nebo SR. Další skupina osob, která by měla prokázat své jazykové způsobilosti, jsou osoby ze třetích zemí. Jejich znalost českého jazyka se ověřuje při složení aprobační zkoušky, která obvykle probíhá v českém jazyce. V případě, že je aprobační zkouška vedena v jiném jazyce, nebo u jiných odborných povolání (JOP), kdy uchazeč neskládá aprobační zkoušku, je potřeba ověřit jazykovou vybavenost jiným způsobem. Další skupinu osob tvoří žadatelé o uznání kvalifikace na základě systému EU. U té je uznávání jazykové způsobilosti řízeno směrnicí o uznání

---

<sup>72</sup> § 89 zákona o nelékařských zdravotnických povoláních, § 36 zákona o lékařských povoláních

<sup>73</sup> § 21 ZoUK/18

kvalifikace.<sup>74</sup> Osoby, které využijí uznávání kvalifikací, musí mít jazykové znalosti nezbytné k výkonu povolání v hostitelském členském státě. Z doporučení evropského soudního dvora vyplývá, že jazyková způsobilost by neměla být diskriminační, např. pokud konkrétní osoba bude vykonávat své povolání v regionu, kde žije převážná většina národnostních menšin a tento uchazeč ovládá jejich jazyk. V ČR je ale prokázání jazykové způsobilosti při výkonu zdravotnického povolání podmínkou.

Jazyková způsobilost se neověřuje u osob, které získaly některý stupeň svého vzdělání na území ČR nebo SR v příslušném jazyce nebo prokáží úspěšně složenou zkoušku z českého nebo slovenského jazyka (není určena kategorizace jazykové zkoušky), o uznání rozhoduje vždy MZ.

## **7.6. Jiní odborní pracovníci ve zdravotnických zařízeních**

Pod pojmem „jiní odborní pracovníci“ jsou myšleni zaměstnanci zdravotnických zařízení, kteří nemají zdravotnické povolání a neposkytují zdravotnickou péči, ale svým povoláním se na zdravotnické péči nepřímo podílejí. Např. tím, že obsluhují a starají se o technický stav jednotlivých přístrojů, na kterých se provádějí speciální léčebné výkony. Tito pracovníci mohou vykonávat své povolání ve zdravotnických zařízeních po absolvování akreditačních kurzů. Musí pracovat určitou dobu pod odborným dohledem a nemají se podílet na výkonech, které mohou ohrozit pacienta na zdraví (např. biomedicinský inženýr). Uznávání kvalifikace u jiných odborných povolání se uskutečňuje na základě obecného systému - na základě nabytých práv nebo posuzováním schodů stupně, obsahu a rozsahu vzdělání. Posuzuje se, zda žadatel má již absolvovaný akreditační kurz, či složenou atestační zkoušku. Mezi další podmínky patří zdravotní způsobilost, bezúhonnost a jazyková způsobilost, pokud je nutná k výkonu konkrétního povolání. U jiných odborných povolání non EU je nutné provést ještě nostrifikaci diplomu a taky prokázat zdravotní způsobilost, bezúhonnost a schopnost vyjadřovat se a porozumět odborně v českém jazyce.

---

<sup>74</sup> Čl. 53 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2005/36/ES ze dne 6. července 2005 o uznávání odborných.

## II. PRAKTICKÁ ČÁST

### *1. Cíle*

Cílem této práce je zjistit jak jsou dodržovány základní normy zaměstnávání a umísťování cizinců ve zdravotnických zařízeních a jak se v praxi uplatňují práva cizinců na umístění dle dosažené nebo přiznané kvalifikace zejména:

**Cíl č. 1.** Zjistit, zda zdravotnická zařízení dodržují dané právní předpisy ohledně kvalifikace a způsobilosti cizinců.

**Cíl č. 2.** Zjistit zda nedochází k nerovnostem mezi kvalifikace a pracovní zařazení cizincům.

## **2. Hypotézy**

Práce je účelové vynakládání úsilí a aplikace znalostí a dovedností. Většina lidí pracuje, aby si vydělávala na živobytí – vydělávala peníze. Ale lidé pracují také kvůli uspokojení dalších potřeb, které práce přináší, např. kvůli děláni něčeho užitečného, kvůli pocitu úspěchu, prestiže, uznání, příležitosti využívat a rozvíjet své schopnosti, kvůli pocitu moci a zařazení do společnosti. V organizacích jsou povaha práce vykonávaná jedinci a to, co si o ní jedinci myslí, řízeny zaměstnaneckým vztahem a psychologickou smlouvou.

Práce ve zdravotnictví má svá specifika, vyžaduje vztah k lidem, specifickou kvalifikaci a ve vztahu k práci cizinců ve zdravotnictví i specifické zvyklosti a nároky.

Požadavky na zaměstnance ve zdravotnictví se stále zvyšují, proto jsem zvolila jako hlavní hypotézu své práce:

**„Domnívám se, že cizinci zaměstnaní na českém trhu nesplňují veškeré požadavky na kvalifikaci.“**

Lze předpokládat, že vstupem ČR do EU se významným způsobem zvýšila migrace pracovníků mezi členskými zeměmi. Česká republika, jako člen Evropské unie se stala pro cizince ze třetích zemí atraktivní destinací pro zlepšení svých pracovních a životních podmínek a proto:

**Hypotéza č. 1.** Předpokládám, že od doby vstupu ČR do EU do roku 2011 se o 30% zvýšil počet cizinců zaměstnaných ve zdravotnických zařízeních.

**Hypotéza č. 2.** Domnívám se, větší část cizinců pracuje jako nelékařští zdravotničtí pracovníci, a že jsou více než 51%.

**Hypotéza č. 3.** Předpokládám, že více než 70% cizinců Slovenské národnosti pracuje ve ZZ v ČR.



**Hypotéza č. 4.** Domnívám se, že při zaměstnávání cizinců ve zdravotnických zařízeních dochází v alespoň 5% k obsazování pracovních míst zaměstnanci s vyšší odbornou kvalifikací, než je požadováno na konkrétní pracovní místo.

**Hypotéza č. 5.** Předpokládám, že při obsazování pracovních míst cizinci není v nejvýše 20 % kvalifikace cizinců v souladu s českými předpisy, tj. není vždy uznaná v ČR.

**Hypotéza č. 6.** Předpokládám, že nejčastějším motivem stěhování cizinců za prací do ČR je zvýšení finančního příjmu.

### **3. METODIKA**

#### **3.1. Dotazníky**

##### **3.1.1. *Forma dotazování***

Pro potřeby této práce jsem oslovila tři zdravotnická zařízení se stejným statutem. Jelikož však jedno z nich moji žádost zamítlo, proběhla spolupráce nakonec jen se dvěma z nich. Přičemž s oběma jsme se domluvili na zachování anonymity a to jak názvu zdravotnického zařízení, tak i jmen jednotlivých zaměstnanců, kteří poskytlí odpovědi. Dotazníky byly distribuovány na jednotlivá pracoviště a to v počtu cca 50 ks na jedno zdravotnické zařízení a všechny byly odevzdány po vyplnění zpět. V jednom zdravotnickém zařízení proběhla distribuce vlastními silami, kdy jsem dotazníky předávala pouze jedné odpovědné osobě z personálního oddělení tohoto zdravotnického zařízení, v druhém zdravotnickém zařízení mi bylo umožněno rozdání dotazníků osobně na jednotlivých odděleních. Rozdělení vzorku dotazovaných dle věku nebo pohlaví či jiných demografických ukazatelů jsem nedělala, jelikož tento výběr není tak široký.

##### **3.1.2. *Dotazník pro personální oddělení***

Pro ověření hypotéz a zajištění cílů práce byl zpracován dotazník pro personální oddělení zdravotnického zařízení, který je přílohou mé diplomové práce. Dotazník sleduje základní údaje potřebné k zajištění údajů o zaměstnávání cizinců ve zdravotnickém zařízení. V dotazníku jsou specifikovány jednotlivé zdravotnické profese a dále nižší a pomocný zdravotnický personál.

##### **3.1.3. *Dotazník zaměřený na zaměstnané cizince***

Další dotazník vytvořený pro zajištění cílů této diplomové práce je dotazník zaměřený na zaměstnané cizince. V tomto dotazníku zjišťujeme anonymně konkrétní údaje od zaměstnaných cizinců pro potřeby této práce. Zjišťujeme úroveň

kvalifikace, zemi původu, zda je pracovní pozice cizince odpovídající dosažené kvalifikaci a zda tato byla uznána. Jaké byly důvody k přestěhování do České republiky. Také tento dotazník je přiložen v příloze diplomové práce.

Tyto dotazníky by měly na konkrétních příkladech zdravotnických zařízení ukázat skutečný stav v zaměstnávání a umísťování cizinců v českém zdravotnictví. Dotazníky dokumentují skutečný stav zaměstnávání cizinců v českém zdravotnickém zařízení.

## 4. VÝSLEDKY

### 4.1. Zdravotnické zařízení „A“

#### 4.1.1. Výsledky z dotazníku pro personální oddělení

Současný stav zaměstnaných cizinců ve zdravotnickém zařízení „A“ je pozorovatelný v následujících několika tabulkách.

Tab. č. 2 poukazuje na procentuální podíl zaměstnaných cizinců z celkového počtu zaměstnanců tohoto zdravotnického zařízení.

Počet zaměstnanců celkem	Z toho Cizinců	%
4 877	395	8,1

Tab. č. 2 - Počet zaměstnanců ZZ „A“

Následně jsou tito respondenti rozděleni podle země původu (tab.č.3), kde je prokazatelná převaha zaměstnanců ze SR - 86,6% ku 1,5% cizinců ze země EU a 11,9% zaměstnanců ze zemí, které nepatří EU.

<i><b>Zaměstnanci podle země původu</b></i>	<i><b>Počet</b></i>	<i><b>%</b></i>
Cizinci ze Slovenské republiky	342	86,6
Cizinci ze zemí EU (včetně FIN,LIE,CH)	6	1,5
Cizinci mimo EU	47	11,9
<b>Celkem</b>	<b>395</b>	<b>100</b>

Tab. č. 3 - Počet zaměstnanců cizinců ZZ „A“ podle země původu

Mezi dotázanými zaměstnanými cizinci ve zdravotnickém zařízení „A“ byl převážně nelékařský zdravotnický personál: 61,8%, spolu s 17,9% nelékařským pomocným zdravotnickým personálem a oproti 20,3% lékařů (tab.č.4).

<b>Zaměstnanci podle povolání</b>	<b>Počet</b>	<b>%</b>
Lékařské profese	80	20,3
Nelékařští zdravotničtí pracovníci	244	61,8
Nižší a pomocný zdravotnický personál	71	17,9
<b>Celkem</b>	<b>395</b>	<b>100</b>

Tab. č. 4 - zaměstnanců cizinců ZZ „A“ podle profesí

Tato práce zkoumala i vývoj zaměstnávání cizinců v konkrétních zdravotnických zařízeních za posledních patnáct let (znázornění v tab. č. 5).

<b>Vývoj počtu zaměstnaných cizinců</b>				
<b>Rok</b>	<b>1995</b>	<b>2000</b>	<b>2005</b>	<b>2010</b>
Lékaři	6	17	60	80
Nelékařští zdravotničtí pracovníci	68	195	350	244
Nižší a pomocný zdravotnický personál	57	50	95	71
<b>Celkem</b>	<b>131</b>	<b>262</b>	<b>505</b>	<b>395</b>

Tab. č. 5 - Počet zaměstnanců cizinců ZZ „A“ podle profesí v pětiletých cyklech

Tabulky č.6, č.7 a tabulka č.8 rozdělují zaměstnané cizince ve zkoumaném období podle profesního zařazení na: -lékaře, a nelékařský pomocný personál.

<b>Vývoj počtu zaměstnaných lékařů cizinců podle země původu</b>				
<b>Rok</b>	<b>1995</b>	<b>2000</b>	<b>2005</b>	<b>2010</b>
Lékaři SR	2	10	52	69
Lékaři EU mimo SR	1	1	3	1
Lékaři mimo EU	3	6	5	10
<b>Celkem</b>	<b>6</b>	<b>17</b>	<b>60</b>	<b>80</b>

Tab. č. 6 - – Počet zaměstnaných lékařů cizinců ZZ „A“ podle země původu v pětiletých cyklech

<b>Vývoj počtu zaměstnaných nelékařských zdrav. prac. cizinců podle země původu</b>				
<b>Rok</b>	<b>1995</b>	<b>2000</b>	<b>2005</b>	<b>2010</b>
Nelékaři SR	51	182	340	225
Nelékaři EU mimo SR	0	0	3	4
Nelékaři mimo EU	17	13	7	15
<b>Celkem</b>	<b>68</b>	<b>195</b>	<b>350</b>	<b>244</b>

Tab. č. 7 - Počet zaměstnaných nelékařských zdrav. prac. cizinců ZZ „A“ podle země původu v pětiletých cyklech

<b>Vývoj počtu zaměstnanců nižšího a pom. zdrav. personálu cizinců podle země původu</b>				
<b>Rok</b>	<b>1995</b>	<b>2000</b>	<b>2005</b>	<b>2010</b>
Nižší a pomocný zdravotnický personál SR	44	38	90	48
Nižší a pomocný zdravotnický personál EU mimo SR	0	1	2	1
Nižší a pomocný zdravotnický personál mimo EU	13	11	3	22
<b>Celkem</b>	<b>57</b>	<b>50</b>	<b>95</b>	<b>71</b>

Tab. č. 8 – Počet zaměstnanců nižšího a pomocného zdravotnického personálu. cizinců ZZ „A“ podle země původu v pětiletých cyklech

#### 4.2. Zdravotnické zařízení „B“

Výsledky z dotazníku pro personální oddělení

Současní stav zaměstnaných cizinců z celkového počtu zaměstnanců ve zdravotnickém zařízení „B“ je znázorněn v tabulce č. 9. Momentálně tvoří 7,2%, ze kterých je 84,5% ze SR oproti zbývajícím cizincům ze zemí EU - 5%, a mimo EU 10,5% (tab. č. 10).

<b>Počet zaměstnanců celkem</b>	<b>Z toho Cizinců</b>	<b>%</b>
2 791	200	7,2

Tab. č. 9 - Počet zaměstnanců ZZ „B“

<b>Zaměstnanci podle země původu</b>	<b>Počet</b>	<b>%</b>
Cizinci ze Slovenské republiky	169	84,5
Cizinci ze zemí EU (včetně FIN,LIE,CH)	10	5
Cizinci mimo EU	21	10,5
<b>Celkem</b>	<b>200</b>	<b>100</b>

**Tab. č. 10 - Počet zaměstnanců cizinců ZZ „B“ podle země původu**

Mezi dotázanými zaměstnanými cizinci ve zdravotnickém zařízení „B“ byl převážně nelékařský zdravotnický personál: 62,0%, spolu s 13,5% nelékařským pomocným zdravotnickým personálem a oproti 24,5% lékařů (tab. č. 11).

<b>Zaměstnanci podle povolání</b>	<b>Počet</b>	<b>%</b>
Lékařské profese	49	24,5
Nelékařští zdravotničtí pracovníci	124	62,0
Nižší a pomocný zdravotnický personál	27	13,5
<b>Celkem</b>	<b>200</b>	<b>100</b>

**Tab. č. 11 - Počet zaměstnanců cizinců ZZ „B“ podle profesí**

Tabulka č. 12 sleduje vývoj počtu zaměstnaných cizinců ve zdravotnickém zařízení „B“ v období od r. 1995 až do r. 2010.

<b>Vývoj počtu zaměstnaných cizinců</b>				
<b>Rok</b>	<b>1995</b>	<b>2000</b>	<b>2005</b>	<b>2010</b>
Lékaři	2	8	33	49
Nelékařský zdravotnický pracovníci	31	67	142	124
Nižší a pomocný zdravotnický personál	4	13	25	27
<b>Celkem</b>	<b>37</b>	<b>88</b>	<b>200</b>	<b>200</b>

**Tab. č. 12 - Počet zaměstnanců cizinců ZZ „B“ podle profesí v pětiletých cyklech**

V následujících tabulkách je znázorněn jak počet zaměstnaných cizinců podle země jejich původu, tak i podle jejich pracovního zařazení ve zkoumaném časovém období - od r. 1995 až do r. 2010 (tab. č. 13, tab. č. 14, tab. č. 15).

<b>Vývoj počtu zaměstnaných lékařů cizinců podle země původu</b>				
<b>Rok</b>	<b>1995</b>	<b>2000</b>	<b>2005</b>	<b>2010</b>
Lékaři SR	1	4	28	40
Lékaři EU mimo SR	0	1	2	6
Lékaři mimo EU	1	3	3	3
<b>Celkem</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>33</b>	<b>49</b>

Tab. č. 13 - Počet zaměstnaných lékařů cizinců ZZ „B“ podle země původu v pětiletých cyklech

<b>Vývoj počtu zaměstnaných nelékařských zdrav. prac. cizinců podle země původu</b>				
<b>Rok</b>	<b>1995</b>	<b>2000</b>	<b>2005</b>	<b>2010</b>
Nelékaři SR	28	66	140	110
Nelékaři EU mimo SR	0	0	1	4
Nelékaři mimo EU	3	1	1	10
<b>Celkem</b>	<b>31</b>	<b>67</b>	<b>142</b>	<b>124</b>

Tab. č. 14 - Počet zaměstnaných nelékařských zdrav. prac. cizinců ZZ „B“ podle země původu v pětiletých cyklech

<b>Vývoj počtu zaměstnanců nižšího a pom. zdravotnického personálu cizinců podle země původu</b>				
<b>Rok</b>	<b>1995</b>	<b>2000</b>	<b>2005</b>	<b>2010</b>
Nelékaři SR	1	10	21	19
Nelékaři EU mimo SR	0	1	0	0
Nelékaři mimo EU	3	2	4	8
<b>Celkem</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>25</b>	<b>27</b>

Tab. č. 15 - Počet zaměstnanců nižšího a pomocného zdravotnického personálu cizinců ZZ „B“ podle země původu v pětiletých cyklech

#### 4.3. Zdravotnická zařízení „A“ a „B“ celkem

##### 4.3.1. Výsledky z dotazníku pro personální oddělení

Současní stav zaměstnaných cizinců z celkového počtu zaměstnanců ve zdravotnických zařízeních „A“ a „B“ je znázorněn v tabulce č. 16. Momentálně tvoří



7,8%, ze kterých je 85,9% ze SR oproti zbývajícím cizincům ze zemí EU – 2,7%, a mimo EU 11,4% (tab. č. 17).

<i><b>Počet zaměstnanců celkem</b></i>	<i><b>Z toho Cizinců</b></i>	<i><b>%</b></i>
7668	595	7,8

**Tab. č. 16 - Počet zaměstnanců cizinců ZZ „A“ a „B“**

<i><b>Zaměstnanci podle země původu</b></i>	<i><b>Počet</b></i>	<i><b>%</b></i>
Cizinci ze Slovenské republiky	511	85,9
Cizinci ze zemí EU (včetně FIN,LIE,CH)	16	2,7
Cizinci mimo EU	68	11,4
<b>Celkem</b>	<b>595</b>	<b>100</b>

**Tab. č. 17 - Počet zaměstnanců cizinců ZZ „A“ a „B“ podle země původu**

Mezi dotázanými zaměstnanými cizinci ve zdravotnických zařízeních „A“ a „B“ byl převážně nelékařský zdravotnický personál: 61,8%, spolu s 16,5% nižší pomocným zdravotnickým personálem a oproti 21,7% lékařů (tab. č. 18).

<i><b>Zaměstnanci podle povolání</b></i>	<i><b>Počet</b></i>	<i><b>%</b></i>
Lékařské profese	129	21,7
Nelékařští zdravotničtí pracovníci	368	61,8
Nižší a pomocný zdravotnický personál	98	16,5
<b>Celkem</b>	<b>595</b>	<b>100</b>

**Tab. č. 18 – Počet zaměstnanců cizinců ZZ „A“ a „B“ podle profesí**

Tabulka č. 19 sleduje vývoj počtu zaměstnaných cizinců ve zdravotnických zařízeních „A“ a „B“ v období od r. 1995 až do r. 2010.

<b>Vývoj počtu zaměstnaných cizinců</b>				
<b>Rok</b>	<b>1995</b>	<b>2000</b>	<b>2005</b>	<b>2010</b>
Lékaři	8	25	93	129
Nelékařští zdravotničtí pracovníci	99	262	492	368
Nižší a pomocný zdravotnický personál	61	63	120	98
<b>Celkem</b>	<b>168</b>	<b>350</b>	<b>705</b>	<b>595</b>

Tab. č. 19 - Počet zaměstnanců cizinců ZZ „A“ a „B“ podle profesí v pětiletých cyklech

V následujících tabulkách je znázorněn jak počet zaměstnaných cizinců podle země jejich původu, tak i podle jejich pracovního zařazení ve zkoumaném časovém období - od r. 1995 až do r. 2010 (tab. č. 20, tab. č. 21, tab. č. 22).

<b>Vývoj počtu zaměstnaných lékařů cizinců podle země původu</b>				
<b>Rok</b>	<b>1995</b>	<b>2000</b>	<b>2005</b>	<b>2010</b>
Lékaři SR	3	14	80	109
Lékaři EU mimo SR	1	2	5	7
Lékaři mimo EU	4	9	8	13
<b>Celkem</b>	<b>2</b>	<b>25</b>	<b>93</b>	<b>129</b>

Tab. č. 20 - Počet zaměstnaných lékařů cizinců ZZ „A“ a „B“ podle země původu v pětiletých cyklech

<b>Vývoj počtu zaměstnaných nelékařských zdrav. prac. cizinců podle země původu</b>				
<b>Rok</b>	<b>1995</b>	<b>2000</b>	<b>2005</b>	<b>2010</b>
Nelékaři SR	79	182	480	335
Nelékaři EU mimo SR	0	0	4	8
Nelékaři mimo EU	20	14	8	25
<b>Celkem</b>	<b>99</b>	<b>196</b>	<b>492</b>	<b>368</b>

Tab. č. 21 – Počet zaměstnaných nelékařských zdrav. prac. cizinců ZZ „A“ a „B“ podle země původu v pětiletých cyklech

<b>Vývoj počtu zaměstnanců nižšího a pom. zdrav. personálu cizinců podle země původu</b>				
<b>Rok</b>	<b>1995</b>	<b>2000</b>	<b>2005</b>	<b>2010</b>
Nižší a pomocný zdravotnický personál SR	45	48	111	67
Nižší a pomocný zdravotnický personál EU mimo SR	0	2	2	1
Nižší a pomocný zdravotnický personál mimo EU	16	13	7	30
<b>Celkem</b>	<b>61</b>	<b>63</b>	<b>120</b>	<b>98</b>

Tab. č. 22 – Počet zaměstnanců nižšího a pomocného zdravotnického personálu. cizinců ZZ „A“ a B podle země původu v pětiletých cyklech

#### 4.4. Dotazník zaměřený na zaměstnané cizince ve zdravotnických zařízeních „A“ a „B“

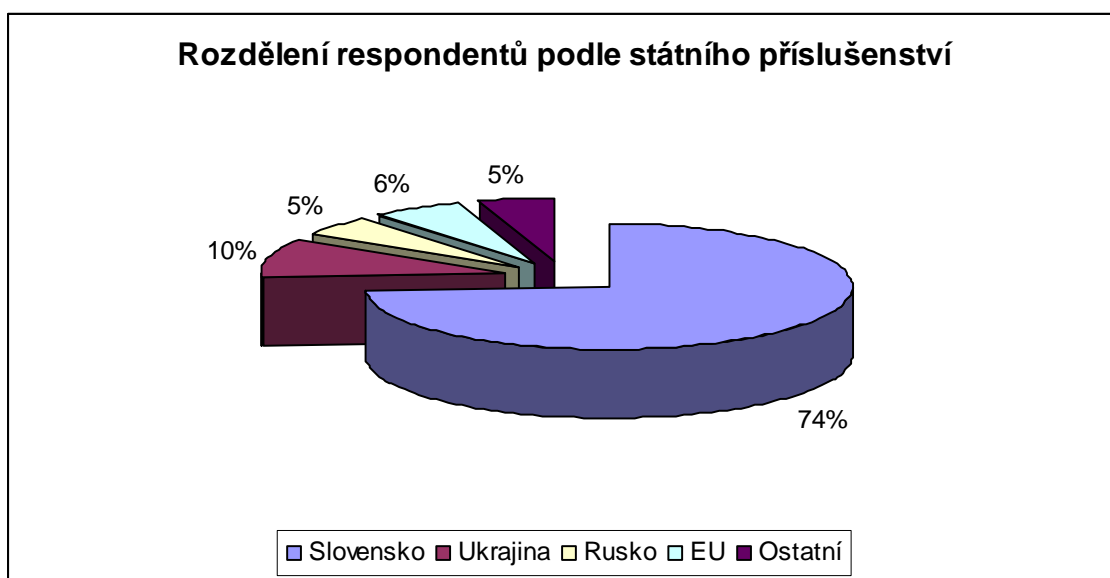
<b>Dotazník zaměřený na zaměstnané cizince ve zdravotnických zařízeních „A“ a „B“</b>	
1	Statní občanství (pokud jste získal/a České občanství napište předchozí).
2	Jak dlouho jste zaměstnancem tohoto zdravotnického zařízení?
3	Zaměstnán/a na pozici:
4	Nejvyšší ukončené vzdělání
5	Máte specializovanou způsobilost? Pokud ano, v jakém oboru?
6	Pokud jste na otázku č. 5 odpověděl/a kladně, kde jste specializovanou způsobilost získal/a?
7	Celková praxe v oboru před zahájením výkonu povolání v ČR:
8	Před nástupem do zaměstnání na území ČR jste nostrifikoval/a svůj diplom?
9	Před nástupem do zaměstnání jste složil/a aprobační zkoušku?
10	Složil/a jste samostatnou zkoušku s českého jazyka.
11	Je to Vaše první zaměstnání v ČR?
12	Jak jste se o volném pracovním místě dozvěděl/a:
13	Setkal/a jste se s nějakou těžko překonatelnou překážkou při prokazování a vyřizování způsobilosti?
14	Pokud ano, v čem překážky spočívaly?
15	Jaký důvod Vás vedl k přestěhování do ČR?

Tab. č. 23 – Dotazník zaměřený na zaměstnané cizince ve zdravotnických zařízeních „A“ a „B“

#### 4.5. Výsledky z dotazníku pro zaměstnané cizince ve zdravotnických zařízeních „A“ a „B“

Otázka č. 1 **Státní občanství (pokud jste získal/a České občanství napište předchozí).**

Z celkového počtu sta dotázaných pochází 80% respondentů se zemí EU. Nejvíce respondentů uvedlo jako zemi původu Slovenskou republiku, konkrétně se jednalo o 74 osob. Druhou nejpočetnější skupinu tvoří cizinci z Ukrajiny v zastoupení 10 osob a 5% dotázaných se přihlásilo k ruskému občanství. Zbylé procento respondentů pochází ze zemí třetího světa – Jemenu, Srbska, Libye, Kazachstánu a Běloruska.

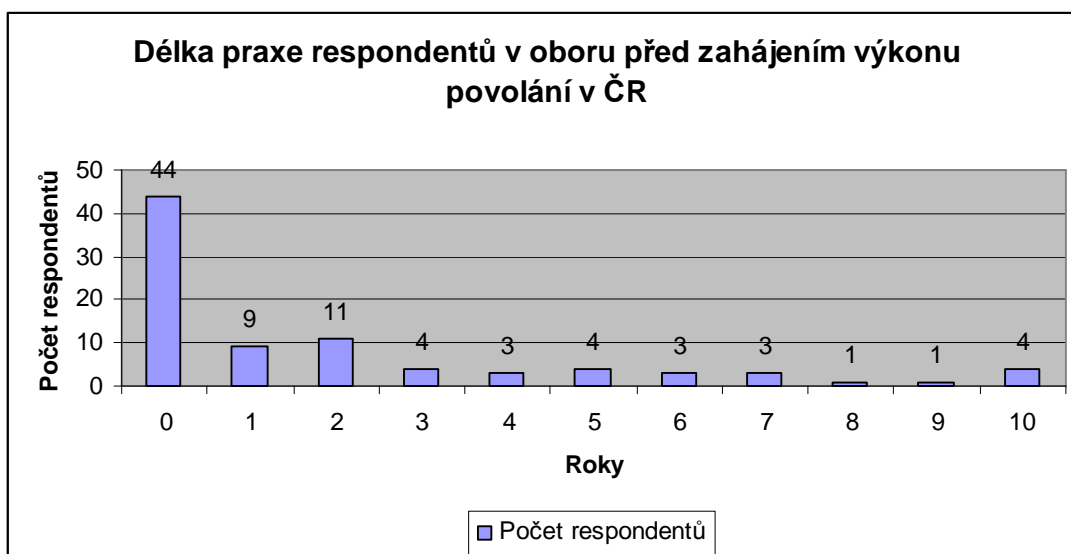


Graf č. 2 – Rozdělení respondentů podle státního příslušenství

Otázka č. 2 **Jak dlouho jste zaměstnancem tohoto zdravotnického zařízení?**

Průměrná délka zaměstnání všech dotazovaných se pohybuje okolo pěti let. Z grafu je patrné, že nejvíce dotázaných pracuje ve zdravotnickém zařízení okolo jednoho roku. Z grafu lze také vyčíst, že více než polovina dotázaných pracuje ve zdravotnickém zařízení méně než pět let. Délka zaměstnání nepřesáhla u žádného z respondentů 17let.

Délku zaměstnání respondentů ve zdravotnickém zařízení ilustruje následující graf:

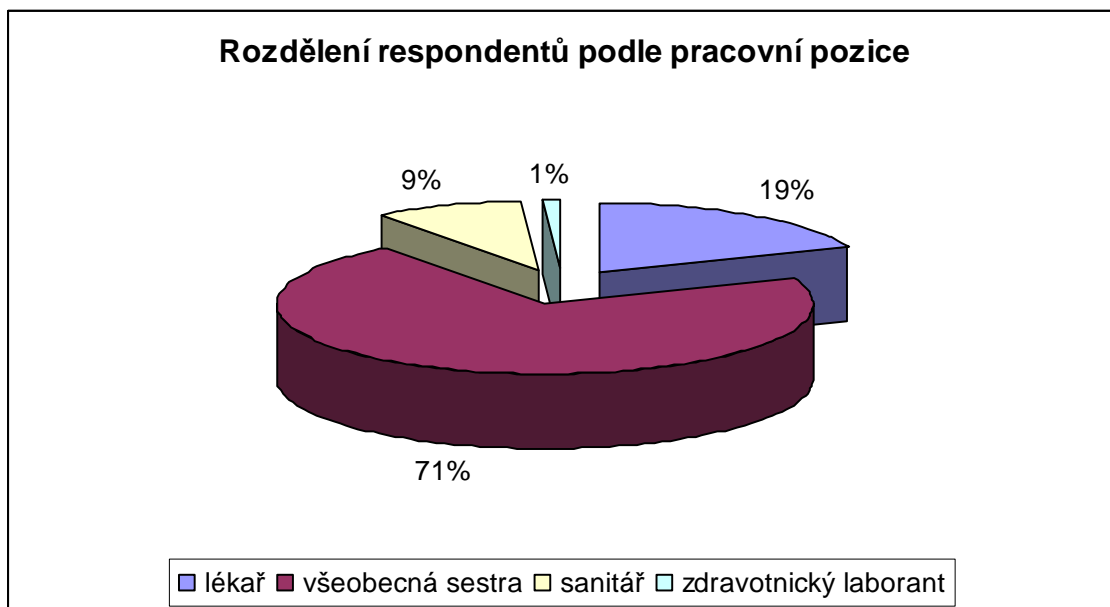


**Graf č. 3 – Rozdělení respondentů podle délky zaměstnání ve zdravotnických zařízeních**

Pokud se zaměříme na výsledky z jednotlivých zdravotnických zařízení, tak ve zdravotnickém zařízení „A“ uvedlo největší procento respondentů délku zaměstnání dva roky, zatímco ve zdravotnickém zařízení „B“ je nejvíce respondentů zaměstnáno jeden rok.

### Otázka č. 3 **Zaměstnán/a na pozici:**

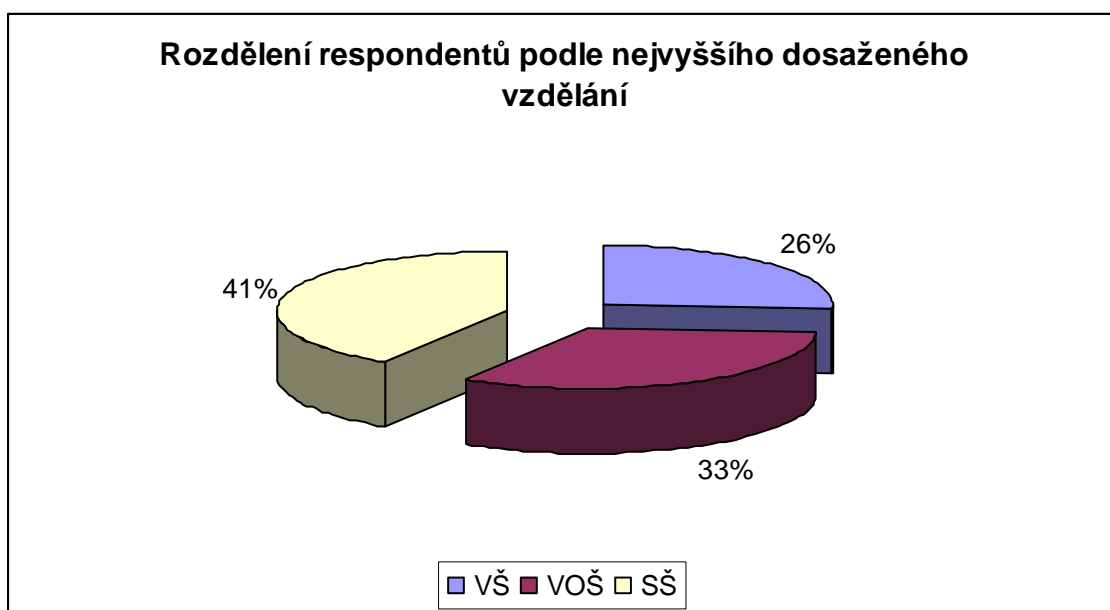
Při pohledu na graf ilustrující rozdělení dotazovaných podle pracovní pozice je zřejmé, že nejvíce respondentů zastává pozici všeobecné sestry. Jedná se o 74% ze všech dotazovaných. 19% respondentů je zaměstnáno na pozici lékaře, 9% respondentů uvedlo jako pracovní místo, pozici sanitáře. Pouze jeden z respondentů je zaměstnán na pozici zdravotnického laboranta. Podíváme-li se na jednotlivá zdravotnická zařízení „A“ a „B“, vyšší procento lékařů lze pozorovat ve zdravotnickém zařízení „A“, konkrétně se jedná o 12% z celkového počtu oproti 7% ve zdravotnickém zařízení „B“.



**Graf č. 4 – Rozdělení respondentů ve zdravotnických zařízeních podle pracovní pozice**

#### Otázka č. 4 Nejvyšší ukončené vzdělání

Na otázku ohledně nejvyššího dosaženého vzdělání odpovídali respondenti následovně:

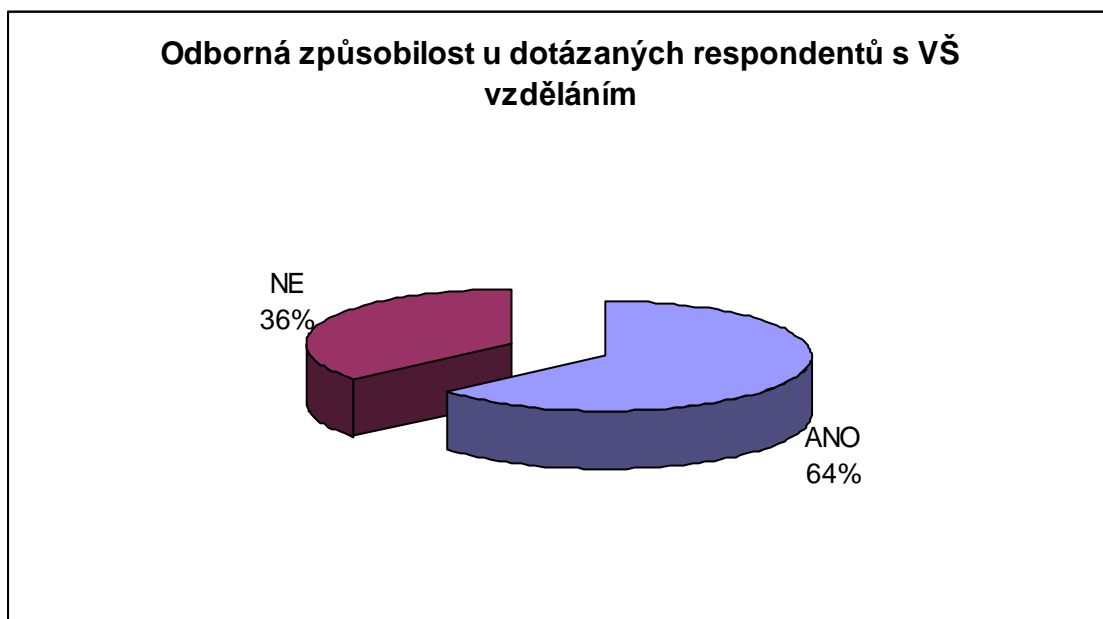


**Graf č. 5 - Rozdělení respondentů podle nejvyššího ukončeného vzdělání**

41% dotázaných uvedlo jako nejvyšší dosažené vzdělání středoškolské, 33% respondentů uvedlo vzdělání vyšší odborné a 26% dotázaných má ukončené vzdělání vysokoškolské. Mezi respondenty s vysokoškolským vzděláním bylo celkem 15 cizinců s titulem MuDr., 6 z dotazovaných uvedlo titul Bc. a 5 respondentů dosáhlo na vysokoškolský titul Mgr.

**Otázka č. 5 Máte specializovanou způsobilost? Pokud ano, v jakém oboru?**

Na otázku ohledně odborné způsobilosti reagovalo kladně celkem 16 respondentů s vysokoškolským vzděláním a 10 respondentů se středoškolským vzděláním. Zatímco mezi respondenty s vysokoškolským vzděláním mělo specializovanou způsobilost 64% dotázaných, mezi středoškolsky vzdělanými respondenty bylo toto procento o mnoho nižší, konkrétně se jednalo o 13%.



**Graf č. 6 – Rozdělení respondentů s VŠ vzděláním podle získané odborné způsobilosti**

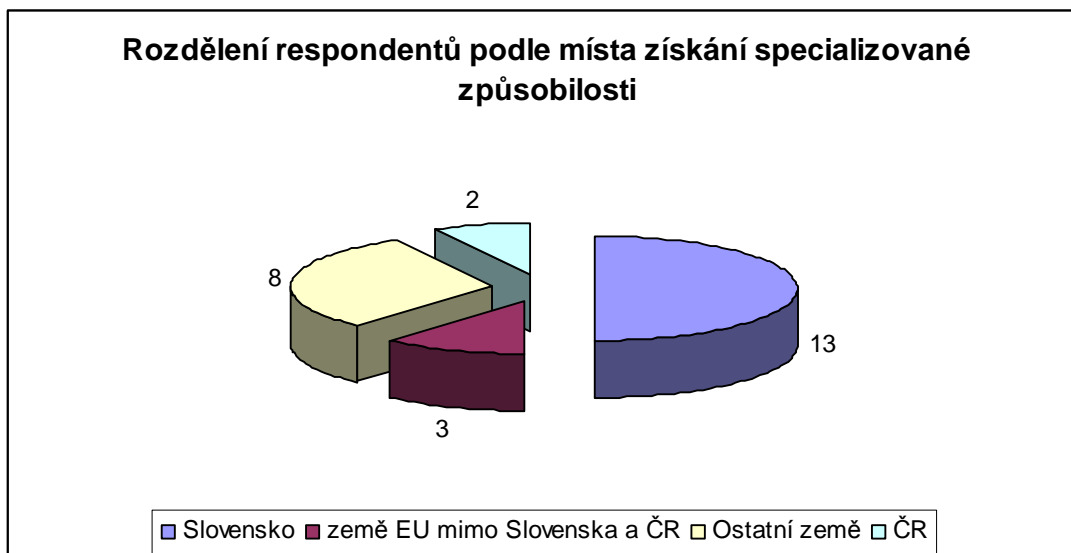


**Graf č. 7 - Rozdělení respondentů se SŠ vzděláním podle získané odborné způsobilosti**

**Otázka č. 6 Pokud jste na otázku č. 5 odpověděl/a kladně, kde jste specializovanou způsobilost získal/a?**

Specializovanou způsobilost získala naprostá většina z dotazovaných v zemi svého původu. Pouze jeden respondent z Libye a Slovenské republiky získal specializovanou způsobilost v ČR a respondent z Jemenu na Slovensku.

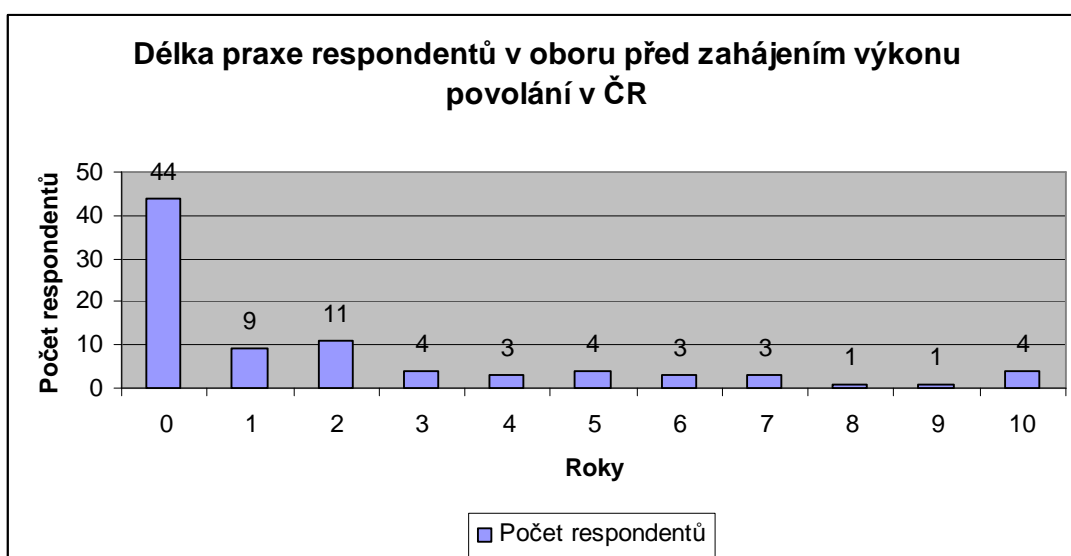




**Graf č. 8 - Rozdělení respondentů podle místa získání specializované způsobilosti**

**Otázka č. 7: Celková praxe v oboru před zahájením výkonu povolání v ČR:**

Na otázku ohledně délky celkové praxe v oboru před zahájením výkonu povolání v ČR, odpověděla necelá polovina dotázaných, že tato doba činila méně než jeden rok. Přičemž jako nejdelší praxi uvedl jeden z respondentů 32 let. Pouze 8% respondentů, uvedlo délku praxe delší než 10 let. Rozdělení respondentů podle délky praxe do 10let ilustruje následující graf.



**Graf č. 9 - Rozdělení respondentů podle délky praxe v oboru před zahájením výkonu povolání v ČR**

**Otázka č. 8 Před nástupem do zaměstnání na území ČR jste nostrifikoval/a svůj diplom?**

Na otázku ohledně nostrifikace diplomu odpovědělo záporně 72% dotázaných s vysokoškolským vzděláním. Jednalo se o lékaře ze Slovenska, zemí EU a Jemenu. Lékaři pocházející ze zemí mimo EU svůj diplom nostrifikovali. Co se týká středoškolsky vzdělaných respondentů, tak diplom nostrifikoval pouze jeden z dotázaných.

**Otázka č. 9 Před nástupem do zaměstnání jste složil/a aprobační zkoušku?**

Co se týká složení aprobační zkoušky, složili ji pouze 4 z celkového počtu dotázaných. Jednalo se o zaměstnance ze zdravotnického zařízení „A“, konkrétně o lékaře z Ukrajiny, Ruska a Běloruska.

**Otázka č. 10 Složil/a jste samostatnou zkoušku z českého jazyka?**

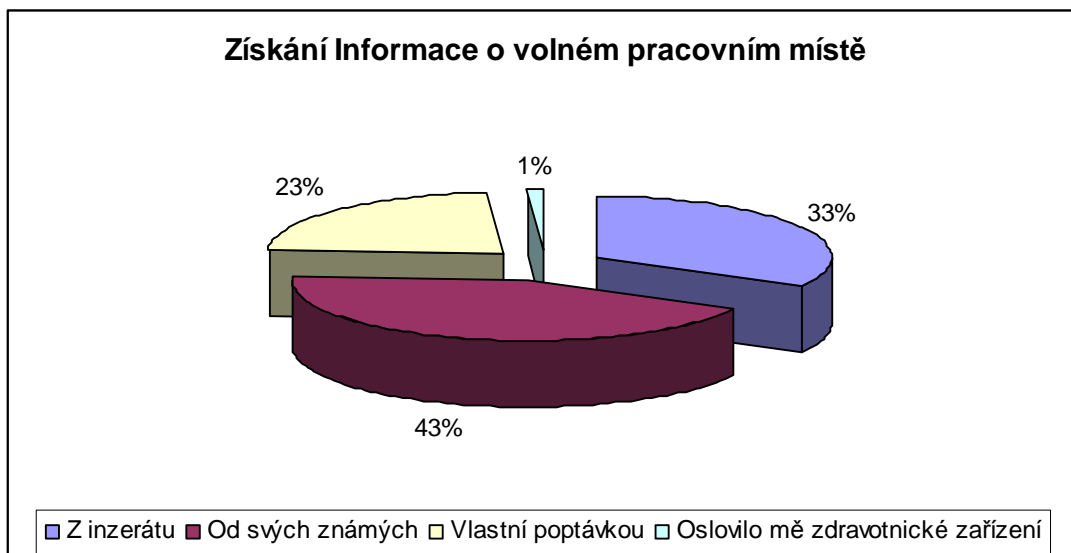
Zkoušku z českého jazyka složil pouze jeden ze sta dotázaných. Jednalo se o respondenta z Kazachstánu pracujícího na pozici zdravotnického laboranta.

**Otázka č. 11 Je to Vaše první zaměstnání v ČR?**

63 respondentů odpovědělo kladně na otázku ohledně prvního zaměstnání v ČR. Respondenti ze zdravotnického zařízení „B“ označili všichni své zaměstnání jako první v ČR, zatímco ve zdravotnickém zařízení „A“ to byli pouze cizinci z Ruska, Ukrajiny a Kazachstánu.

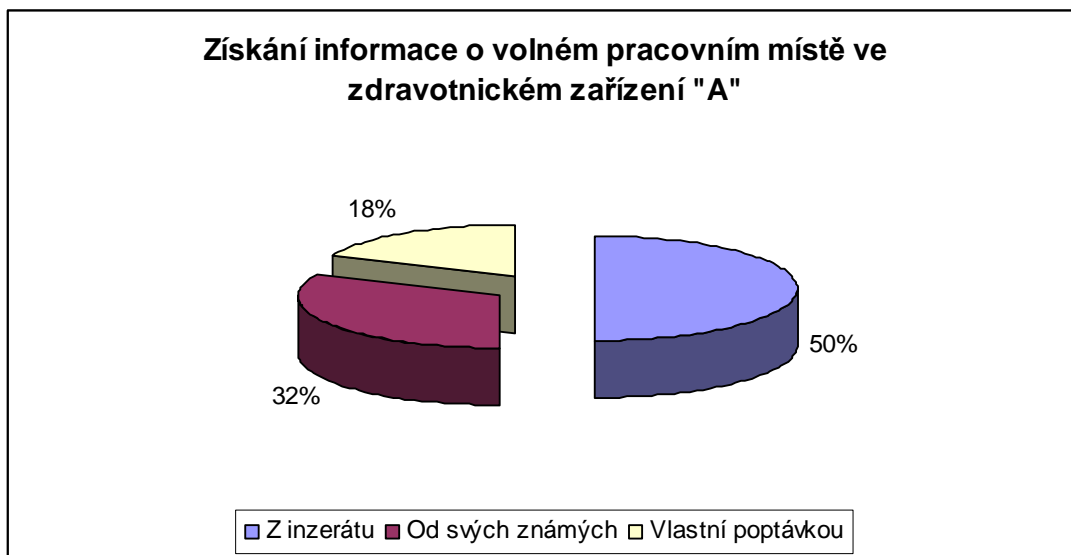
**Otázka č. 12 Jak jste se o novém pracovním místě dozvěděl/a?**

Nejvíce dotázaných cizinců 43% se o stávajícím pracovním místě dozvědělo od svých známých. Druhým nejčastějším zdrojem informací o novém místě byly inzeráty. Na jejichž základě našlo zaměstnání 33% respondentů. Dále 23% dotázaných se o pracovním místě dozvědělo vlastní poptávkou a pouze jeden z respondentů uvedl, že ho oslovilo dané zdravotnické zařízení.

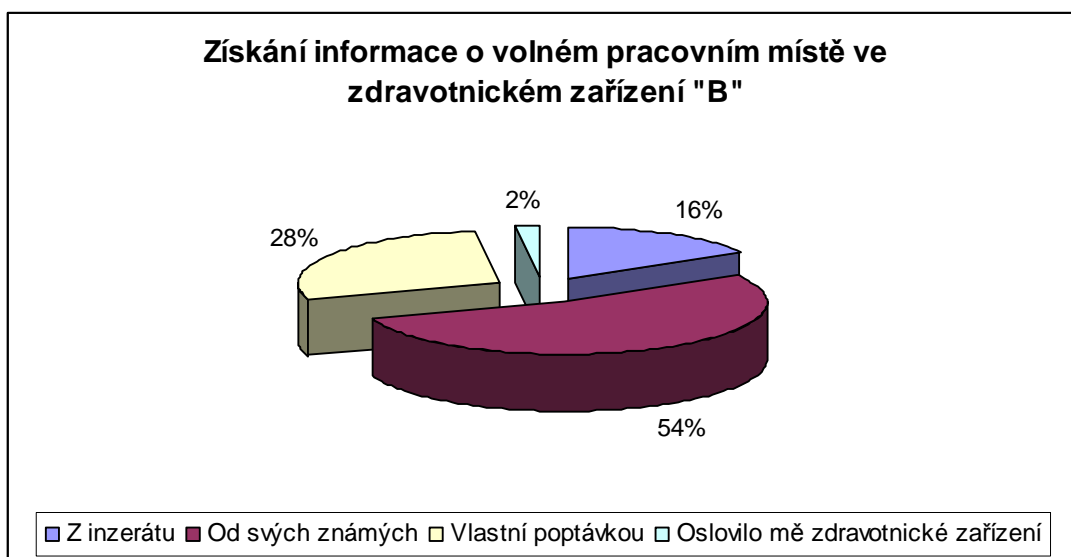


**Graf č. 10 - Rozdělení respondentů podle způsobu získání informace o volném pracovním místě**

Při pohledu na jednotlivá zdravotnická zařízení, je patrné, že zatímco ve zdravotnickém zařízení „A“ převládá získání informace o volném pracovním místě z inzerátu, ve zdravotnickém zařízení „B“ se více než 50% respondentů dozvědělo o pracovní pozici od svých známých.



**Graf č. 11 - Rozdělení respondentů zdravotnického zařízení "A" podle způsobu získání informace o volném pracovním místě**



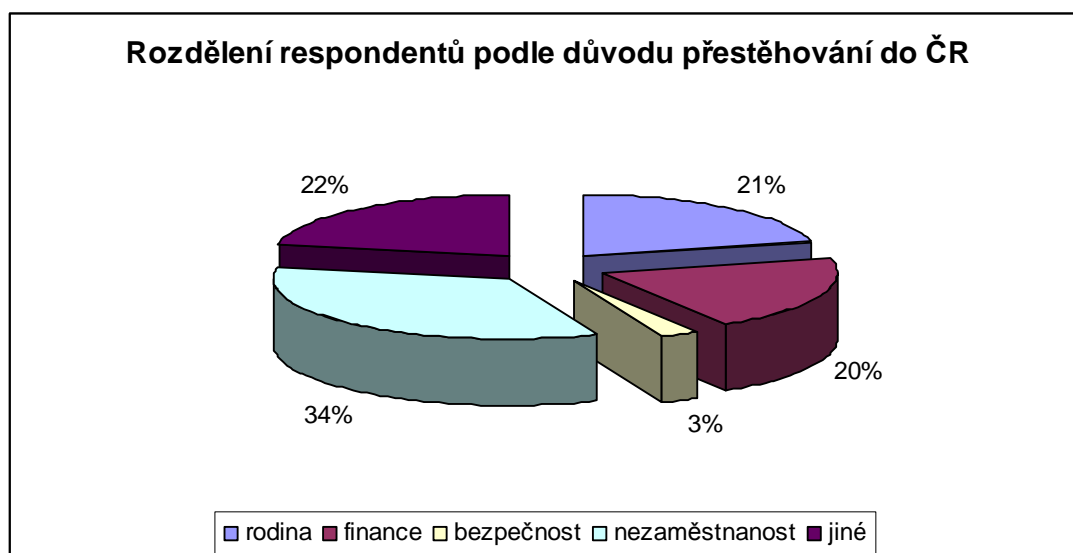
**Graf č. 12 - Rozdělení respondentů zdravotnického zařízení "B" podle způsobu získání informace o volném pracovním místě**

**Otázka č. 13 a 14 Setkal/a jste se s nějakou těžko překonatelnou překážkou při prokazování a vyřizování způsobilosti? Pokud ano, v čem překážky spočívaly?**

Na otázku, zda se respondenti setkali s nějakou těžko překonatelnou překážkou při prokazování a vyřizování způsobilosti, odpověděl pouze jeden respondent kladně. Jednalo se o zdravotnického laboranta, který jako překážku uvedl aprobační zkoušku.

**Otázka č. 15 Jaký důvod Vás vedl k přestěhování do ČR?**

Nejvíce z dotazovaných respondentů se do ČR přestěhovalo z důvodu nezaměstnanosti v původní zemi, konkrétně se jednalo o 34%. Téměř stejný počet respondentů uvedl jako důvod přestěhování rodinu a důvod finanční. Kvůli bezpečnosti se do ČR stěhovali tři z dotazovaných.



**Graf č. 13 – Rozdělení respondentů podle důvodu přestěhování do ČR**

## **5. DISKUZE**

### **5.1. Vyhodnocení cíle**

Základní cíl této diplomové práce je charakterizovat požadavky na legální pobyt, zaměstnání a uznání kvalifikace.

Na základě provedení rozsáhlého průzkumu na území pracovišť oslovených zdravotnických zařízeních a ohodnocení jednotlivých odpovědí přímo zaměstnaných cizinců, vznikl následující závěr: zkoumala jsem dodržování pravidel při uznávání způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče na území České republiky. Svoji pozornost jsem zaměřila zejména na uznávání odborné způsobilosti, jazykové způsobilosti a dále na nostrifikaci diplomů. Bezúhonnost a zdravotní způsobilost jsem vůbec nezkoumala, jelikož jsem přesvědčena i ze svých vlastních zkušeností, že je všude v ČR dodržována.

Při tomto hodnocení dotázaných bych je rozdělila do jednotlivých skupin podle pracovního zařazení: „lékaři“, „nelékaři“, „nelékaři – pomocný personál“

Ve výsledcích jsem zjistila rozdílný přístup v požadavcích při prokazování kvalifikace, na základě stupně vzdělání uchazeče. Zatímco u všech uchazečů s vysokoškolským vzděláním, kteří spadají do pracovního zařazení „lékaři“, požadovala obě zdravotnická zařízení prokázání odborné způsobilosti i jazykové způsobilosti, u žadatelů s nižší kvalifikací nebylo prokázání odborné ani jazykové způsobilosti striktně vyžadováno.

Všichni z oslovených respondentů ze skupiny mimo EU nechali své diplomy nostrifikovat a zároveň úspěšně složili aprobační zkoušku, při níž byla zkoumána i jejich jazyková způsobilost. Ve skupině nelékařských pracovníků jsem postřehla, a to také v obou zdravotnických zařízeních, absolutní nepravdivost procesu uznání kvalifikace. Nesetkala jsem se s jediným dotazníkem, který by měl svědčit o tom, že daný respondent před nástupem do zaměstnání, buď do tohoto zdravotnického

zařízení, nebo jinam na území ČR, splnil všechny požadavky. Pokud byla uvedena nostrifikace, pak dotázaný nepodstoupil aprobační zkoušku nebo naopak, když byla přítomna aprobační zkouška, pak chyběla nostrifikace. Velké nesrovnalosti jsem zaznamenala při vyhodnocení jazykových dovedností jednotlivých uchazečů. V různých případech dané zdravotnické zařízení vyžadovalo jazykovou zkoušku a v jiném případě tomu samému zdravotnickému zařízení postačil jen pohovor. Takovéto odchylky byly zpozorovány v obou zdravotnických zařízeních. Co se týče nelékařského nižšího zdravotnického personálu, tam respondenti uvedli, že složili zkoušku při ukončení sanitárního kurzu. Byli i jedinci, kteří nesložili žádnou zkoušku. Jazykové dovednosti i v této skupině nebyly zkoumány u všech respondentů. Z tohoto všeho docházím k závěru, že v českých zdravotnických zařízeních dbají velmi přísně na uznání kvalifikace u nastupujících lékařů z ciziny, zatímco uznání kvalifikací u nelékařského a nižšího nelékařského personálu není vždy vyžadováno.

## **5.2. Vyhodnocení hypotéz**

### **5.2.1. *Hlavní hypotéza***

**Domnívám se, že cizinci zaměstnaní na českém trhu nesplňují veškeré požadavky na kvalifikaci.**

Hlavní hypotéza, že cizinci zaměstnaní na českém trhu nesplňují veškeré požadavky na kvalifikaci, se mi potvrdila, jelikož ve většině případů uznávání kvalifikací uchazeči nesplnili všechny požadovaná kritéria.

### **5.2.2. *Hypotéza 1***

**Předpokládám, že od doby vstupu ČR do EU do roku 2011 se o 30% zvýšil počet cizinců zaměstnaných ve zdravotnických zařízeních.**

<b>Vývoj počtu zaměstnaných cizinců</b> (vstup ČR do EU - 2004)				
<b>Rok</b>	<b>2000</b>	<b>2010</b>	<b>nárůst o %</b>	<b>nárůst o ks</b>
Lékaři	25	129	416.00%	104
Nelékařští zdravotničtí pracovníci	262	368	40.46%	106
Nižší a pomocný zdravotnický personál	63	98	55.56%	35
<b>Celkem</b>	<b>350</b>	<b>595</b>	<b>70.00%</b>	<b>245</b>

**Tab. č. 24 - Vývoj počtu zaměstnaných cizinců** (vstup ČR do EU - 2004).

Hypotéza, že se vstupem ČR do Evropské Unie došlo k velkému nárůstu zaměstnaných cizinců v českých zdravotnických zařízeních, se mi potvrdila. V letech 2000 až 2010 došlo k jejich nárůstu dokonce o 70 procent. Je však třeba vzít v potaz možné odchylky, neboť jsem jako vstupní brala data z pravidelně měřených pětiletých období.

Jak je vidět z tabulky, k nejvýraznějšímu zvýšení zájmu o práci v ČR došlo v řadách lékařů, kdy se jejich počet v těchto zdravotnických zařízeních zpětinásobil. Co se počtu osob týče, došlo k obdobnému nárůstu i mezi nelékařským zdravotnickým personálem, avšak v procentuálním měření (vzhledem k většímu počtu těchto zaměstnaných) se nejeví toto zvýšení tak výrazné. Řádově o desítky procent.

Vzhledem k tomu, že i v poslední kategorii zaměstnanců zdravotnických zařízení, a to mezi nižším a pomocným zdravotnickým personálem, byl zaznamenán nárůst o více jak 50 procent, mohu říci, že hypotéza byla potvrzena jak na úrovni celkových čísel zaměstnanců, tak na jednotlivých úrovních podle odbornosti zaměstnanců.

### **5.2.3. Hypotéza 2**

**Domnívám se, větší část cizinců pracuje jako nelékařští zdravotničtí pracovníci, a že jsou více než 51% .**



<b>Zaměstnanci podle povolání (v ZZ „A“ i „B“ celkem)</b>	<b>Počet</b>	<b>%</b>
Lékařské profese	129	21,7
Nelékařští zdravotničtí pracovníci	368	61,8
Nižší a pomocný zdravotnický personál	98	16,5
<b>Celkem</b>	<b>595</b>	<b>100</b>

**Tab. č. 25 - Zaměstnanci podle povolání (v ZZ „A“ i „B“ celkem).**

Podle mnou zjištěných údajů v obou dvou zdravotnických zařízeních se stejným statutem je v nich celkem zaměstnáno 595 zahraničních osob (z celkových 7668), přičemž podíl nelékařských zdravotnických zaměstnanců je přes 60 procent. To potvrzuje i druhou hypotézu položenou před zahájením výzkumů. I pokud bychom se podívali na každé zařízení separovaně, tak tyto údaje jsou velmi vyrovnané (v každém zdravotnickém zařízení zvlášť byla překročena hranice šedesáti procent).

Takto vysoký podíl nelékařských zdravotnických pracovníků si lze vysvětlit kladením menších nároků při uznávání odborných kvalifikací v porovnání se skupinou lékařů. Touto problematikou se budu podrobněji věnovat v rámci hypotézy č. 5.

Toto částečně podporují i výsledky vztažené k mojí první hypotéze, kdy i přes pětinasobný nárůst počtu zahraničních lékařů v těchto dvou zdravotnických zařízeních je jejich podíl na celkovém počtu zahraničních zaměstnanců malý, resp. 21,7 procent.

#### **5.2.4. Hypotéza 3**

**Předpokládám, že více než 70% cizinců Slovenské národnosti pracuje ve zdravotnických zařízeních v ČR.**

Jak je z tabulky naprosto zřejmé, je podíl zaměstnanců slovenské národnosti na celkovém počtu zahraničních zaměstnanců zdravotnických zařízení „A“ i „B“ opravdu velký. Přesahuje hranici 85%, čímž ho můžeme označit za zcela převažující.

Toto lze vysvětlit hned několika příčinami. Minimální jazyková bariéra, společný historický vývoj, geografické aspekty a v neposlední řadě i minimální kulturní odlišnost tomu napomáhají nemalou měrou. Do dnešní doby je stále mnoho rodin nebo manželství smíšených, kdy jeden z partnerů je z ČR a druhý ze SR a i toto je důvodem, proč mnoho mladých lidí cestuje tam i zpět do zemí svých rodin nebo předků.

Celkově lze říci, že i po rozpadu Československa je nadále velmi silná spolupráce těchto dvou zemí jak na poli ekonomickém, politickém i kulturním.

<b>Zaměstnanci podle země původu</b>	<b>Počet</b>	<b>%</b>
Cizinci ze Slovenské republiky	511	85,9
Cizinci ze zemí EU (včetně FIN,LIE,CH)	16	2,7
Cizinci mimo EU	68	11,4
<b>Celkem</b>	<b>595</b>	<b>100</b>

Tab. č. 26 - Počet zaměstnanců cizinců ZZ „A“ a „B“ podle země původu

#### **5.2.5. Hypotéza 4**

**Domnívám se, že při zaměstnávání cizinců ve zdravotnických zařízeních dochází v alespoň 5% k obsazování pracovních míst zaměstnanci s vyšší odbornou kvalifikací, než je požadováno na konkrétní pracovní místo.**

Tato hypotéza se jako první nepotvrdila vzhledem k získaným výsledkům průzkumu. Z celkového počtu sta respondentů pouze ve dvou případech nastala situace, kdy zaměstnanec s vyšším odborným vzděláním vykonává profesi s nižšími požadavky na toto odborné vzdělání. U jednoho z nich bylo důvodem neúspěšné absolvování aprobační zkoušky a druhý své důvody neuvedl. V obou případech se jednalo o lékaře, kteří neuspěli u prokazování své odborné znalosti. (což opět potvrzuje i náznaky z hypotézy 2 o vysoké náročnosti na prokázání odborné způsobilosti lékařů) Ani v jednom případě se nejednalo o občana Slovenské republiky.

### 5.2.6. Hypotéza 5

**Předpokládám, že při obsazování pracovních míst cizinci není v nejvýše 20 % kvalifikace cizinců v souladu s českými předpisy, tj. není vždy uznána v ČR.**

Aprobační zkouška		ZZ „A“	ZZ „B“
1	počet dotazovaných:	50	50
1.1	z toho nemusí skládat zkoušky:	34	47
1.2	z toho musí skládat zkoušky:	16	3
1.2.1	z toho nesložilo:	12	3

Tab. č. 27 – Počet zaměstnanců zdravotnického zařízení „A“ a „B“ podle aprobační zkoušky

Při vyhodnocení této hypotézy vycházíme z předpokladu, že u všech respondentů byla uznána zdravotní způsobilost a bezúhonnost a dále ze skutečnosti, že uznání odborné kvalifikace u cizinců pocházejících ze zemí EU lze považovat po stránce platných českých předpisů za správné. Dotázaným cizincům ze zemí EU byla kvalifikace uznána na základě vzdělání získaného v některém z členských států EU (konkrétně Slovenské republiky) nebo na základě nabytých práv. Vzhledem k problematičnosti vyhodnocení jazykové způsobilosti, bude při vyhodnocení hypotézy vycházet pouze z aprobační zkoušky. Otázky č 10 neposkytuje odpověď, zda respondent prokázal jazykovou způsobilost, ale pouze zda dotázaný skládal samostatnou zkoušku z českého jazyka. Z celkového počtu sta dotázaných uvedl pouze jeden respondent, že složil zkoušku z českého jazyka, tudíž prokázal jazykovou způsobilost. Dále je prokázání jazykové způsobilosti patrné u cizinců ze Slovenské republiky. Schopnost odborně se vyjadřovat v českém jazyce pravděpodobně prokázali i další 4 respondenti, kteří složili aprobační zkoušku. Nicméně ani zde nelze vyloučit, že jazykovou způsobilost prokázali, jelikož není zřejmé, zda aprobační zkouška probíhala v českém jazyce.

Pro vyhodnocení hypotézy bereme tedy v potaz pouze povinnost složení aprobační zkoušky. Aprobační zkoušku, která je nutnou součástí pro uznání kvalifikace pro cizince systému non EU, mělo složit celkem 19 cizinců z celkového počtu sta dotázaných. Z tohoto počtu ji však složili pouze 4 respondenti. Pokud budeme

předpokládat, že všichni cizinci, kteří nebyli povinni skládat aprobační zkoušku, prokázali způsobilost k výkonu zdravotnického povolání a pokud se zcela oprostíme od jazykové způsobilosti, z celkového počtu sta dotázaných nebylo u 15% dotázaných cizinců uznání kvalifikace podle platných právních předpisů. Hypotéza se tedy potvrzuje.

#### **5.2.7. Hypotéza 6**

**Předpokládám, že nejčastějším motivem stěhování cizinců za prací do ČR je zvýšení finančního příjmu**

Pokud přihlédneme k faktu, že dotazovaní měli na výběr z 5 možných důvodů a jedním z nich byly finanční okolnosti, tak by se nám tato hypotéza nepotvrdila. Pokud však vezmeme do úvahy fakt, že nezaměstnanost je též jakýmsi ekonomickým důvodem (kdy si daný jedinec se svou kvalifikací nemůže najít práci ve své zemi a nemá tudíž požadovaný příjem), tak se tato hypotéza potvrzuje. Součet těchto dvou faktorů nám dává dohromady více než 50%.

## 6. ZÁVĚR

Důvody, které mě vedly k výběru tématu diplomové práce, pocházely z vlastní zkušenosti s prokazováním zahraniční kvalifikace na území ČR. Před časem, když jsem problém prokazování kvalifikace řešila, zjistila jsem, že žádná z institucí, které tuto agendu vyřizují, mi nedokáže poskytnout ucelený a srozumitelný návod jak v dané situaci postupovat. Strávila jsem mnoho času návštěvami Ministerstva školství, Lékařské fakulty i Ministerstva zdravotnictví a v podstatě nic konkrétního se nedověděla. Naštěstí po několika měsících bez znatelného výsledku jsem narazila na osobu, která i když neměla na starost tuto problematiku, dokázala mi odborně a zároveň velmi lidsky vysvětlit a poradit s jednotlivými kroky nezbytnými k realizaci mého požadavku. Z tohoto důvodu jsem se této problematice chtěla dále věnovat, a zkoumat jakým způsobem ten samý proces, se kterým jsem rok bojovala, zvládají ostatní cizinci zaměstnaní jako zdravotnický personál v ČR.

Pro realizaci průzkumu jsem si vybrala dvě zdravotnická zařízení se stejným statutem a přibližně stejnou kapacitou. V prvním zdravotnickém zařízení jsme se ještě na první schůzce se zástupcem vedení dohodli na průběhu celé dotazníkové akce. Nemocnice splnila všechny body, na kterých jsme se domluvili bez výhrad a dokonce v části i nad rámec dohody. Nebýt příslibu zachování anonymity, ráda bych zúčastněným pracovníkům poděkovala za výbornou podporu. Druhé oslovené zdravotnické zařízení, moji žádost o realizaci dotazníkové akce zamítlo hned v naší prvotní elektronické komunikaci bez jakéhokoli zdůvodnění. Třetí zdravotnické zařízení, které jsem oslovila, reagovalo na moji žádost kladně. V telefonickém rozhovoru mi ředitel úseku, který se zabýval touto problematikou, dal příslib, že mi sběr dat na území tohoto zdravotnického zařízení umožní. Když jsem všechny podklady potřebné k zahájení dotazníkové akce měla připravené, bohužel se mi v tomto zdravotnickém zařízení nemohli věnovat z důvodu stávkujících lékařů. Jedině díky vytrvalosti jsem příslušné svolení nakonec dostala. Musím opomenout i velkou ochotu vedoucí příslušného úseku a její referentky, která i za velmi krátkou dobu obstarala vše potřebné k realizaci mého požadavku, za což jim mnohokrát děkuji!

Dozvěděla jsem se, že stupeň obtížnosti při uznávání kvalifikace se odvíjí od dosaženého vzdělání s důrazem na odborné zaměření. Z provedeného průzkumu na základě dotázaných zdravotnických zařízení a v nich zaměstnaných cizinců jsem dospěla k závěru, že zdravotnická zařízení v ČR kladou u svých zahraničních uchazečů velký důraz na prokázání kvalifikace a odborné způsobilosti pouze u lékařských profesí a vysokoškolských pozic. Oproti tomu u nelékařských profesí se zdravotnická zařízení spokojí s uznáním jediného parametru – nostrifikace nebo aprobační zkoušky. Na prokázání jazykové způsobilosti jim také příliš nezáleží.

Vstupem ČR do EU došlo k výraznému ovlivnění trhu práce. Zdravotnická zařízení byla poznamenána přílivem pracovních sil ze Slovenska. Blízká kultura a minimální, spíše žádné jazykové bariery umožnily snadné uplatnění Slovenských zaměstnanců na trhu práce v ČR. Více než polovina těchto zdravotnických pracovníků je z řad nelékařských zdravotnických povolání. Poptávka po nich byla v minulosti a stále ještě přetrvává.

Potvrdily se i předpoklady ohledně uznání kvalifikace. Domnívala jsem se, že při zvýšené potřebě zdravotnických pracovníků na trhu práce může docházet k nesrovnalostem při uznávání kvalifikace. Zdravotnická zařízení si tak zřejmě usnadňují přijímání nových zaměstnanců.

Nemýlila jsem ani v tom, že bude existovat malé procento zdravotníků, které nedosáhne svým vzděláním na požadavky ze strany českého zdravotnictví při uznání kvalifikace. Jsou to ojedinělé případy, kde diplomovaný lékař ze zahraničí neuspěje při aprobační zkoušce, nebo u nostrifikace.

Pokud lékař zjistí, že ukončení vzdělání v zahraničí neodpovídá českému vzdělávacímu systému a v tom případě ani evropským předpisům o uznání kvalifikace a stále bude chtít pracovat v oboru, nezbývá mu nic jiného, než akceptovat práci, kterou může podle právních předpisů vykonávat. A nebo si musí doplnit kvalifikaci.

Většina cizinců, jež opustí svojí vlast, má určitý důvod pro stěhování se do jiné země. V nedávné minulosti byl jedním z důvodů válečný konflikt na Balkáně. Dnes jsou důvody převážně rodinné či finanční. Osobně jsem se domnívala, že převážná část z dotázaných respondentů udá jako důvod příjezdu za práci do ČR finanční motivaci. Toto si zdůvodňuji na základě narůstajícího komercialismu ve společnosti. Domnívala jsem se, že lidé vyhledávají lépe placená zaměstnání i za cenu nutnosti přizpůsobit se jiné kultuře ve společnosti. V tomto předpokladu, jsem se ovšem mýlila. Více respondentů uvedlo jako důvod přestěhování nezaměstnanost. Hlavním důvodem pro přestěhování tedy není touha po lepších životních podmínkách, ale snaha o pouhou existenci. Ovšem shrnu-li předcházející, dospívám k závěru, že i poslední moje hypotéza se potvrdila. K tomu mne vede úvaha, že nezaměstnanost úzce souvisí s financemi a dalo by se říct, že může být považována za druh finančního důvodu.

Myslím, že vše podstatné o tomto tématu již zaznělo. Jen závěrem bych chtěla upozornit na nepochybně nezbytnou součást našeho každodenního života, na myslím pojem „informovanost“. Nejen že se s ní setkává cizinec, který neví, kde má začít na cestě při uznávání odborné kvalifikace, ale i informovanost na jednotlivých pracovištích je špatná. Domnívám, se cizincům by velmi usnadnilo pracovní zařazení vypracování metodické příručky, která by shrnovala podmínky pro uznání kvalifikace. Tím by se zaměstnavatelům i zaměstnancům usnadnila orientace ve složité legislativě, která tuto problematiku řeší ne příliš šťastně.

## POUŽITÁ LITERATURA

ANTHULA, B., *Řekové v českých zemích 1948-2000* Dostupné z:

[http://www.dialogos-kpr.cz/txt\\_80/txt\\_0009.htm](http://www.dialogos-kpr.cz/txt_80/txt_0009.htm)

ARMSTRONG, M., *Personální management. 1.* Havlíčkův Brod: Grada Publishing, spol. s r.o., 1999. 968 s. ISBN 80-7169-614-5

BOUŠKOVÁ, E. *Pracovní migrace cizinců v České republice v 70. až 90. letech*, Správa služeb zaměstnanosti MPSV ČR, Dostupné z:

<http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/azyl/integrace2/nks01/prispevek4.pdf>

BOUŠKOVÁ, P., et al. *Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny*. 3. aktualizované vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2009. 253 s. ISBN 978-80-7263-525-2. s. 10-49, s. 133

Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 274/2008 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o Policii České republiky, v platném znění. Část šestnáctá.

HOFÍREK, O., NEKORJAK, M., 2006. „*Klientský systém a ukrajinská pracovní migrace do České republiky*“. Sociální studia, č.1, s. 89-109. Dostupné z:

<http://www.migraceonline.cz/e-knihovna/?x=2197596>

[http://circa.europa.eu/irc/opoce/fact\\_sheets/info/data/market/market/article\\_7193\\_cs.htm](http://circa.europa.eu/irc/opoce/fact_sheets/info/data/market/market/article_7193_cs.htm)

<http://www.bluecardeu.co.uk/>

Informace pro zájemce o práci v zahraničí, měsíčník Sestra. 2011, 4,

JOKLOVÁ, K., RYŠAVÁ, J., *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí*. První vydání. Praha: ASPI, a.s., 2009. 312 s., dostupné z [www.aspi.cz](http://www.aspi.cz) ISBN 978-80-7357-437-6. s 72 – 78, s 221

KŘEPELKA, F., *Evropské zdravotnické právo*. 1. Praha: Lexis Nexis CZ s.r.o., 2004. 135 s. ISBN 80-86199-89-4. s 5- 27 – 70 -71- 82



Ministerstvo vnitra České republiky. *Terminologický slovník: Slovník nejčastěji používaných termínů v oblasti azylu a migrace* [online]. Ministerstvo vnitra České republiky, 2008. [cit. 2009-11-15]. Dostupné z:  
<http://www.mvcr.cz/clanek/terminologicky-slovník.aspx>.

PETYOVSKEÝ T., *Správně právní aspekty zaměstnávání cizinců*, Diplomová práce, Brno, Masarykova univerzita, Právnická fakulta.

Portál European Commission,  
[http://ec.europa.eu/internal\\_market/qualifications/regprof/index.cfm?fuseaction=regProf.indexCountry&cId=16](http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/regprof/index.cfm?fuseaction=regProf.indexCountry&cId=16)

Portál Hospodářská komora České republiky, 331/10 *Návrh Koncepce integrace cizinců na území ČR r. 2011; T: 4.1.2011*. Dostupné z:  
<http://www.komora.cz/pomahame-vasemu-podnikani/pripominkovani-legislativy-2/nove-materialy-k-pripominkam-1/nove-materialy-k-pripominkam/331-10-navrh-koncepce-integrace-cizincu-na-uzemi-cr-r-2011-t-4-1-2011.aspx>

Portál MPSV, <http://portal.mpsv.cz>

Portál MPSV, [http://portal.mpsv.cz/sz/zahr\\_zam/](http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/)

Portál MPSV, <http://www.msmt.cz/mezinarodni-vztahy/zakladni-informace-pro-zadatele>

Portál MSMT, <http://www.msmt.cz/eu/databaze-regulovanych-povolani>

Portál MSMT, <http://www.msmt.cz/eu/zakladni-informace-pro-zadatele>

Portál MSMT, [http://uok.msmt.cz/ru\\_list.php](http://uok.msmt.cz/ru_list.php)

Portál MVČR, *Migrační politika České republiky* [cit. 2009-07-12]. Dostupné z:  
<http://www.mvcr.cz/clanek/migrace-novy-clanek-890951.aspx>.

Portál MVČR, *Zásady politiky vlády v oblasti migrace cizinců* [cit. 2009-11-17].  
<http://www.mvcr.cz/clanek/zasady-politiky-vlady-v-oblasti-migrace-cizincu.aspx>

Portál MVČR, *Zpráva o situaci v oblasti migrace na území České republiky v roce 2008* [cit. 2009-12-12]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/soubor/migrace-zprava-o-migraci-za-rok-2008.aspx>

Portál MVČR: Odbor azylové a migrační politiky [citováno 7. března 2009].  
Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/odbor-azylove-a-migracni-politiky.aspx>.

POŘÍZKOVÁ, H., *Analýza zahraniční zaměstnanosti v České republice: postavení cizinců na trhu práce a podmínky jejich ekonomické integrace*. Praha: VÚPSV, 2008. 76 s., 7. ISBN 978-80-87007-83-9.s.12-13

PROŠKOVÁ, E., BRÚHA, D., *Zdravotnická povolání*, odevzdání nakladatelství 2011, (rukopis knihy z archivu autorky)

PROŠKOVÁ, Eva. *Kompetence nelékařských zdravotnických pracovníků*. Florence. 2010, 6, 10

ŘEBÍK, P., *Specifika zaměstnávání cizinců v České republice*, Praha, 2010. 82 s.,  
Bakalářská práce (Bc.). Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Pedagogická fakulta a Vysoká škola ekonomická v Praze Fakulta managementu v Jindřichově Hradci., s. 12-14

ŠONKOVÁ, Z., a SKUHROVÁ, Š., *Co je třeba vědět o systému vzájemného uznávání odborné kvalifikací ve státech Evropské unie, smluvních státech Evropského hospodářského prostoru a Švýcarsku*, [online] Praha, 2008, MSMT - Centrum uznávání odborných kvalifikací, Centrum pro studium vysokého školství, v.v.i., Středisko pro ekvivalenci dokladů o vzdělání (ENIC/NARIC) [cit. 2011-07-25], dostupné z: <http://www.msmt.cz/mezinarodni-vztahy/zakladni-informace-pro-zadatele>

TRBOLA, R., a RÁKOCZYOVÁ, M., *Vybrané aspekty z života cizinců v České republice*, dostupné z: [http://www.cizinci.cz/files/clanky/710/Vybrane\\_aspekty.pdf](http://www.cizinci.cz/files/clanky/710/Vybrane_aspekty.pdf)

*Uznávání kvalifikací*, [online] Brno, 2008, Ministerstvo zdravotnictví ve spolupráci s NCO NZO, [cit. 2011-07-25], dostupné z:  
[http://www.mzcr.cz/dokumenty/uznavani-kvalifikaci\\_1790\\_956\\_3.html](http://www.mzcr.cz/dokumenty/uznavani-kvalifikaci_1790_956_3.html)

Wikipedie, otevřená encyklopedie Vízum, Dostupné z:

<http://cs.wikipedia.org/wiki/Vízum>.

Wikipedie, otevřená encyklopedie Nostrifikace, dostupné z:

<http://cs.wikipedia.org/wiki/Nostrifikace>

### **Právní předpisy:**

*Amsterodamská smlouva pozměňující smlouvu o Evropské unii smlouvy a založení Evropských společenství a související akty (97/C 340/01)*

*Konsolidované znění Smlouvy o Evropské unii a Smlouvy o fungování Evropské unie 2008/C 115/01*

*Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 562/2006 ze dne 15. března 2006, kterým se stanoví kodex Společenství o pravidlech upravujících přes hraniční pohyb osob (Schengenský hraniční kodex).*

*Nařízení Rady 44/2001/ES o příslušnosti a uznávání a výkonu soudních rozhodnutí v občanských a obchodních věcech*

*Nařízení Rady (EHS) 1408/71 o uplatňování systémů sociálního zabezpečení na zaměstnané osoby a jejich rodiny pohybující se v rámci společenství*

*Nařízení Rady (EHS) 311/76 o sestavování statistik o zahraničních pracovnících*

*Nařízení vlády 452/2009 Sb, kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění nařízení vlády č. 249/2007 Sb.*

*Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby*

*Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2005/36/ES o uznávání odborných kvalifikací*

*Směrnice Evropského parlamentu a Rady EU 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb*

*Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb., Listina základních lidských práv a svobod*

*Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele*

*Zákon č. 18/2004 Sb. o uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti státních příslušníků členských států Evropské unie a některých příslušníků jiných států a o změně některých zákonů*

*Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník*

*Zákon č. 221/2003 Sb. o dočasné ochraně cizinců*

*Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce*

*Zákon č. 262/2006 Sb, Zákoník práce*

*Zákon č. 325/1999 Sb., o azylu a o změně zákona č. 283/1991 Sb. O Policii České republiky*

*Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů*

*Zákon č. 40/1993 Sb., o nabývání a pozbývání státního občanství*

*Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti*

*Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání*

*Zákon č. 68/1965 Sb., o pobytu cizinců na území Československé socialistické republiky*

*Zákon č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta*

*Zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních)*

*Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů*

## Seznamy

### Seznam zkratk:

BLR	Běloruská Republika
ČR	Česká republika
EHP	evropský hospodářský prostor
ES	Evropské společenství
EU	Evropská unie
FIN	Finsko
GRC	Řecká Republika
HUN	Maďarská Republika
CH	Švýcarsko
KAZ	Republika Kazachstán
L	Lékař
LBY	Libyjská arabská lidová socialistická džamahírije
LIE	Lichtenštejnsko
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MSMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
MV	Ministerstvo vnitra
nostrifikace	uznání diplomu Ministerstva školství
ot.	Otázka
S	Sanitář
SR	Slovensko
SRB	Srbsko
SŠ	střední škola
UKR	Ukrajina
ÚP	Úřad práce
VOŠ	vyšší odborná škola
VS	všeobecná sestra
VŠ	vysoká škola
YEM	Jemenská Republika
ZL	zdravotnický laborant
ZoSO	Zákon O nabývání a pozbývání státního občanství
ZoP	Zákon č. 326/1999 Sb. O pobytu cizinců na území České republiky
ZoUK/18	Zákon č.18/2004 Sb. O uznání kvalifikace
ZoZ	Zákon č. 435/2004 Sb. O zaměstnanosti
ZZ	zdravotnické zařízení

## Seznam tabulek

Tab. č. 1 - Aktuální potřeba zdravotnických pracovníků v ČR .....	28
Tab. č. 2 - Počet zaměstnanců ZZ „A“ .....	52
Tab. č. 3 - Počet zaměstnanců cizinců ZZ „A“ podle země původu.....	52
Tab. č. 4 - zaměstnanců cizinců ZZ „A“ podle profesí.....	53
Tab. č. 5 - Počet zaměstnanců cizinců ZZ „A“ podle profesí v pětiletých cyklech...	53
Tab. č. 6 - – Počet zaměstnaných lékařů cizinců ZZ „A“ podle země původu v pětiletých cyklech.....	53
Tab. č. 7 - Počet zaměstnaných nelékařských zdrav. prac. cizinců ZZ „A“ podle země původu v pětiletých cyklech .....	54
Tab. č. 8 – Počet zaměstnanců nižšího a pomocného zdravotnického personálu. cizinců ZZ „A“ podle země původu v pětiletých cyklech .....	54
Tab. č. 9 - Počet zaměstnanců ZZ „B“ .....	54
Tab. č. 10 - Počet zaměstnanců cizinců ZZ „B“ podle země původu.....	55
Tab. č. 11 - Počet zaměstnanců cizinců ZZ „B“ podle profesí .....	55
Tab. č. 12 - Počet zaměstnanců cizinců ZZ „B“ podle profesí v pětiletých cyklech.	55
Tab. č. 13 - Počet zaměstnaných lékařů cizinců ZZ „B“ podle země původu v pětiletých cyklech.....	56
Tab. č. 14 - Počet zaměstnaných nelékařských zdrav. prac. cizinců ZZ „B“ podle země původu v pětiletých cyklech .....	56
Tab. č. 15 - Počet zaměstnanců nižšího a pomocného zdravotnického personálu. cizinců ZZ „B“ podle země původu v pětiletých cyklech.....	56
Tab. č. 16 - Počet zaměstnanců cizinců ZZ „A“ a „B“ .....	57
Tab. č. 17 - Počet zaměstnanců cizinců ZZ „A“ a „B“ podle země původu.....	57
Tab. č. 18 – Počet zaměstnanců cizinců ZZ „A“ a „B“ podle profesí .....	57
Tab. č. 19 - Počet zaměstnanců cizinců ZZ „A“ a „B“ podle profesí v pětiletých cyklech .....	58
Tab. č. 20 - Počet zaměstnaných lékařů cizinců ZZ „A“ a „B“ podle země původu v pětiletých cyklech.....	58
Tab. č. 21 – Počet zaměstnaných nelékařských zdrav. prac. cizinců ZZ „A“ a „B“ podle země původu v pětiletých cyklech .....	58
Tab. č. 22 – Počet zaměstnanců nižšího a pomocného zdravotnického personálu. cizinců ZZ „A“ a B podle země původu v pětiletých cyklech.....	59

Tab. č. 23 – Dotazník zaměřený na zaměstnané cizince ve zdravotnických zařízeních „A“ a „B“ .....	59
Tab. č. 24 - Vývoj počtu zaměstnaných cizinců ( <i>vstup ČR do EU - 2004</i> ). ....	72
Tab. č. 25 - Zaměstnanci podle povolání (v ZZ „A“ i „B“ celkem). ....	73
Tab. č. 26 - Počet zaměstnanců cizinců ZZ „A“ a „B“ podle země původu.....	74
Tab. č. 27 – Počet zaměstnanců zdravotnického zařízení „A“ a „B“ podle aprobační zkoušky .....	75



### **Seznam grafů:**

Graf č. 1 – Aktuální stav cizinců z členských zemí EU v ČR k 31.1.2011 .....	29
Graf č. 2 – Rozdělení respondentů podle státního příslušenství .....	60
Graf č. 3 – Rozdělení respondentů podle délky zaměstnání ve zdravotnických zařízeních .....	61
Graf č. 4 – Rozdělení respondentů ve zdravotnických zařízeních podle pracovní pozice .....	62
Graf č. 5 - Rozdělení respondentů podle nejvyššího ukončeného vzdělání.....	62
Graf č. 6 – Rozdělení respondentů s VŠ vzděláním podle získané odborné způsobilosti .....	63
Graf č. 7 - Rozdělení respondentů se SŠ vzděláním podle získané odborné způsobilosti .....	64
Graf č. 8 - Rozdělení respondentů podle místa získání specializované způsobilosti.	65
Graf č. 9 - Rozdělení respondentů podle délky praxe v oboru před zahájením výkonu povolání v ČR .....	65
Graf č. 10 - Rozdělení respondentů podle způsobu získání informace o volném pracovním místě.....	67
Graf č. 11 - Rozdělení respondentů zdravotnického zařízení "A" podle způsobu získání informace o volném pracovním místě .....	67
Graf č. 12 - Rozdělení respondentů zdravotnického zařízení "B" podle způsobu získání informace o volném pracovním místě .....	68
Graf č. 13 – Rozdělení respondentů podle důvodu přestěhování do ČR .....	69

### **Seznam příloh:**

Příloha č. 1 – Dotazník pro personální oddělení .....	90
Příloha č. 2 – Dotazník zaměřený na zaměstnané cizince .....	93
Příloha č. 3- Shrnutí výsledků z dotazníků zaměřených na zaměstnané cizince ve zdravotnickém zařízení „A“ .....	96
Příloha č. 4 - Shrnutí výsledků z dotazníků zaměřených na zaměstnané cizince ve zdravotnickém zařízení „B“ .....	98
Příloha č. 5 – Prohlášení zájemce o nahlédnutí.....	99

# PŘÍLOHY

Příloha č. 1 – Dotazník pro personální oddělení

## DOTAZNÍK PRO PERSONÁLNÍ ODDĚLENÍ

1. Aktuální stav - celkový počet zaměstnanců ve ZZ: .....

2. Počet cizinců zaměstnání v ZZ k poslednímu dni r. 2010: .....

3. Země původu:

a) SR

b) země EU (včetně **FIN, LIE, CH**).

c) země mimo EU

4. Jsou to zaměstnanci:

a) lékařská povolání

-lékař

-zubní lékař

-farmaceut

b) nelékařští zdravotničtí pracovníci

-klinický psycholog

-klinický logoped

-fyzioterapeut

-všeobecná sestra

-porodní asistentka

-ergoterapeut

-radiologický asistent

-zdravotní laborant

-zdravotně-sociální pracovník, aj.

c) nižší a pomocní zdravotní personál

-zdravotnický asistent

-dezinfektor

-laboratorní asistent

-sanitář, aj.

5. Počet zaměstnaných cizinců byl v roce:

a) 1995

**SR**

- lékaři: .....
- nelékařští zdravotničtí pracovníci: .....
- nižší a pomocní zdravotní personál.....

**EU**

- lékaři: .....
- nelékařští zdravotničtí pracovníci: .....

**mimo EU**

- lékaři: .....
- nelékařští zdravotničtí pracovníci:.....
- nižší a pomocní zdravotní personál.....

b) 2000

**SR**

- lékaři: .....
- nelékařští zdravotničtí pracovníci: .....
- nižší a pomocní zdravotní personál.....

**EU**

- lékaři: .....
- nelékařští zdravotničtí pracovníci: .....
- nižší a pomocní zdravotní personál.....

**mimo EU**

- lékaři: .....
- nelékařští zdravotničtí pracovníci: .....
- nižší a pomocní zdravotní personál.....

c) 2005

**SR**

- lékaři: .....
- nelékařští zdravotničtí pracovníci: .....
- nižší a pomocní zdravotní personál.....

**EU**

- lékaři: .....
- nelékařští zdravotničtí pracovníci: .....

- nižší a pomocní zdravotní personál.....

**mimo EU**

- lékaři: .....

- nelékařští zdravotničtí pracovníci: .....

- nižší a pomocní zdravotní personál.....

d) k poslednímu dni r. 2010

**SR**

- lékaři: .....

- nelékařští zdravotničtí pracovníci: .....

- nižší a pomocní zdravotní personál.....

**EU**

- lékaři: .....

- nelékařští zdravotničtí pracovníci: .....

- nižší a pomocní zdravotní personál.....

**mimo EU**

- lékaři: .....

- nelékařští zdravotničtí pracovníci: .....

- nižší a pomocní zdravotní personál.....

---

Seznam použitých terminu a zkratek:

ZZ-	zdravotnické zařízení
LIE-	Lichtenštejnsko
CH-	Švýcarsko
FIN-	Finsko
EU -	Evropská
unie	

**Komentář ZZ „A“ a „B“**

Příslušnost státu do EU bereme podle současného stavu, bez ohledu na to, kdy se který stát stal jejím členem. Totiž občane příslušných státu jsou v dotazníku vždy počítáni do EU, přestože v tom či onom časovém okamžiku jejich stát členem EU dosud nebyl.

**Příloha č. 2 – Dotazník zaměřený na zaměstnané cizince**

**DOTAZNÍK ZÁMĚŘENÝ NA ZAMĚSTNANÉ CIZINCE**

Vážené kolegyně, kolegové,

jsem Bc. Albená Atanasova, studentka magisterského studium intenzivní péče na 1. lékařské fakultě UK v Praze a dovoluji si Vás oslovit s žádostí o vyplnění dotazníku.

Tento dotazník je

zcela anonymní. Veškeré údaje, které vyplníte, budou použity pouze pro účely diplomové práce s názvem: Zaměstnávání cizinců ve zdravotnickém zařízení.

Předem děkuji za kompletní vyplnění tohoto dotazníku.

1. Statní občanství (pokud jste získal/a České občanství napište předchozí).

.....

2. Jak dlouho jste zaměstnancem tohoto ZZ?

.....

3. Zaměstnán/a na pozici:

.....

4. Nejvyšší ukončené vzdělání:

a) VŠ – MuDr.

b) VŠ – Mgr.

c) VŠ - Bc.

d) VOŠ(dvouletá nástavba po SŠ s maturitou)

e) SŠ s maturitou

f) nižší než již hoře uvedené

4.1.Vzdělání které jste získal/a zdravotnické povolání jste absolvoval/a v:

a) v SR

b) země EU (včetně FIN,LIE, CH).

c) země mimo EU

d) na území ČR

4.2. Ve které zemi:

.....

5. Máte specializovanou způsobilost? Pokud ano, v jakém oboru?

.....  
6. Pokud jste na otázku č. 5 odpověděl/a kladně, kde jste specializovanou způsobilost získal/a?

- a) v SR
- b) v jiné zemi EU
- c) v jiné než členské zemi EU
- d) na území ČR

7. Celková praxe v oboru před zahájením výkonu povolání v ČR:

.....  
8. Před nástupem do zaměstnání na území ČR jste nostrifikoval/a svůj diplom?

- a) Ano
- b) Ne

9. Před nástupem do zaměstnání jste složil/a aprobační zkoušku?

- a) Ano
- b) Ne

10. Složil/a jste samostatní zkoušku s českého jazyka.

- a) Ano
- b) Ne

11. Je to Vaše první zaměstnání v ČR?

- a) Ano
- b) Ne

12. Jak jste se o volném pracovním místě dozvěděl/a:

- a) z inzerátů
- b) od svých známých
- c) vlastní poptávkou (hledal/a jsem sám/a)
- d) oslovilo mě přímo ZZ
- e) pracovní agentura
- f) jinak

13. Setkal/a jste se s nějakou těžko překonatelnou překážkou při prokazování a vyřizování způsobilosti?

- a) Ano
- b) Ne

14. Pokud ano, v čem překážky spočívaly?

.....

15. Jaký důvod Vás vedl k přestěhování do ČR?

- a) rodinný
- b) finanční
- c) bezpečnostní
- d) nezaměstnanost
- e) jiný

---

Seznam použitých terminu a zkratk:

ZZ-	zdravotnické zařízení
LIE-	Lichtenštejnsko
CH-	Švýcarsko
FIN-	Finsko
SR-	Slovensko
nostrifikace - uznání diplomu Ministerstva školství	
ČR – Česká republika	
EU – Evropská unie	
SŠ – střední škola	
VOŠ – vyšší odborná škola	
VŠ – vysoká škola	

### **Komentář ZZ „A“ a „B“**

Příslušnost státu do EU bereme podle současného stavu, bez ohledu na to , kdy se který stát stal jejím členem. Totiž občane příslušných státu jsou v dotazníku vždy počítáni do EU, přestože v tom či onom časovém okamžiku jejich stát členem EU dosud nebyl.

**Příloha č. 3- Shrnutí výsledků z dotazníků zaměřených na zaměstnané cizince ve zdravotnickém zařízení „A“**

ot.:	Zdravotnické zařízení „A“							
1	Slovensko	Ukrajina	Rusko	Bělorusko	EU	Kazachstán	Srbsko	Jemen
	31	7	5	1	3	1	1	1
2	1- 15 r.	1-3 r.	1-2 r.	3 r.	3 m., 5 r., 17 r.	5 let.	2 r.	1 r.
3	L-3x; VS-26x; S-2x	L-3x; VS-1x; S-3x	L-2x, VS-1x, S-2x.	L-1x	L-2x, VS-1x	ZL-1x	VS-1x	L-1x
4	MuDr. 2x Bc. 3x Mgr. 3x VOŠ 3x SŠ 20x.	MuDr. 3x    SŠ 4x.	MuDr. 2x    SŠ 3x.	MuDr. 1x	MuDr. 2x   VOŠ 1x	MuDr. 1x	VOŠ 1x	MuDr. 1x
5	MuDr. 1x ano, 1x ne Bc.Mgr.2x ano, 4x ne. VOŠ, SŠ 18x ne, 5x ano.	MuDr. 3x ano   SŠ 4x ne	MuDr. 2x ano   SŠ 3x ne	MuDr. 1x ano	MuDr. 2x ne   VOŠ 1x ano	MuDr. 1x ano	VOŠ 1x ano	MuDr. 1x ano
6	v SR	V UKR	V RUS	V BLR	V EU	V KAZ	V SRB	V YEM
7	MuDr. 0 -10 let. Bc, Mgr., VOŠ, SŠ- 0- 18let.	MuDr.4-19 let. SŠ -0r.	MuDr.7 a 10 let SŠ 0-10 let.	MuDr. 10 let.	MuDr.2 a 6 let. VOŠ-2 r.	MuDr. 5 let.	VOŠ 2 r.	MuDr.3 r.
8	Ne	MuDr ano, 3x SŠ ne, 4x	MuDr ano SŠ ne	Ano	ne	Ano, 1x	Ano	Ne
9	Ne	MuDr Ano SŠ ne	MuDr, 2x Ano SŠ , 3x ne	Ano 1x	Ne	Ne	Ne	Ne
10	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ano	Ne	Ne
11	Ne	Ne	Ano	Ne	Ne	Ano	Ne	Ne
12	z inzerátu, 19x. od svých známých 12x	z inzerátu, 3x. od svých známých, 4x.	vlastní poptávkou 5x.	vlastní poptávkou 1x.	vlastní poptávkou 2x. Od svých známých 1x	vlastní poptávkou,1x	z inzerátů, 1x.	Z inzerátů 1x.



13	Ne	ne	ne	ne	ne	Ano, 1x	Ne	Ne
14	Ne	Ne	ne	ne	ne	aprobační zkouška	ne	Ne
15	Rodinní, 3x finanční, 6x. Jiní, 7x Nezaměstnanost 15x	Finanční, 6x. nezaměstnanost, 1x	Rodinní, 5x	Rodinní, 1x	Rodinní, 3x	Rodinní a bezpečnostní 1x	Bezpečnostní 1x	Bezpečnostní 1x

**Příloha č. 4 - Shrnutí výsledků z dotazníků zaměřených na zaměstnané cizince ve zdravotnickém zařízení „B“**

ot.:	Zdravotnické zařízení „B“			
1	Slovensko	Ukrajina	Libye	EU
	43	3	1	3
2	1r.- 16 let	1r. 2r. 16let	1,5 r.	4 m. 1,5 r. 6 let.
3	L- 3x, VS- 38x, S- 2x	VS- 3x	L- 1x	L- 3x
4	MuDr 3x Mgr. 2x Bc. 3x VOŠ 28x SŠ 7x	SŠ 3x	MuDr 1x	MuDr 3x
5	Lékař 2x,1x ne.  VŠ 34x ano, 3x ne SŠ 3x ne.	SŠ 3x ne.	MuDr 1x ano	MuDr 2x ano, 1x ne
6	v SR 43x	v UKR 3x	v ČR 1x	v EU 3x
7	1 r.- 16 let.	1 r.- 16 Let.	1,5 r.	1,5 r.
8	Ne	ne	ne	ne
9	Ne	ne	ne	ne
10	Ne	ne	ne	ne
11	Ano	ano	ano	ano
12	od svých známých 24X, z inzerátů 4X, vlastní poptávkou 14x, oslovilo mě přímo ZZ 1x.	od svých známých 2x, z inzerátů 1x.	z inzerátů 1x.	od svých známých 1x, z inzerátů 1x.
13	ne	ne	ne	ne
14	Ne	ne	ne	Ne
15	Rodinní 5x, Finanční 6x, Nezaměstnanost 21x, Jiný 11x.	Rodinní 2x Finanční 1x nezaměstnanost	Jiný 1x	Jiný 3x

**Univerzita Karlova v Praze, 1. lékařská fakulta**  
**Kateřinská 32, Praha 2**

**Prohlášení zájemce o nahlédnutí  
do závěrečné práce absolventa studijního programu  
uskutečňovaného na 1. lékařské fakultě Univerzity Karlovy v Praze**

Jsem si vědom/a, že závěrečná práce je autorským dílem a že informace získané nahlédnutím do zpřístupněné závěrečné práce nemohou být použity k výdělečným účelům, ani nemohou být vydávány za studijní, vědeckou nebo jinou tvůrčí činnost jiné osoby než autora.

Byl/a jsem seznámen/a se skutečností, že si mohu pořizovat výpisy, opisy nebo kopie závěrečné práce, jsem však povinen/a s nimi nakládat jako s autorským dílem a zachovávat pravidla uvedená v předchozím odstavci.

[illegible]

